

MARILENA NAKANO

**Jovens no encontro de gerações:  
democracia e laços solidários  
no mundo do trabalho**

Doutorado em Educação

Universidade de São Paulo  
Faculdade de Educação  
2004

MARILENA NAKANO

**Jovens no encontro de gerações:  
democracia e laços solidários  
no mundo do trabalho**

Doutorado em Educação

Universidade de São Paulo  
Faculdade de Educação  
2004

Marilena Nakano

**Jovens no encontro de gerações:  
democracia e laços solidários  
no mundo do trabalho**

Tese apresentada ao Programa de Pós  
Graduação da Faculdade de Educação  
da Universidade de São Paulo, como  
exigência para obtenção do título de  
Doutor sob orientação da Professora  
Doutora Marília Pontes Sposito  
Área de concentração: Estado,  
Sociedade e Educação

Universidade de São Paulo  
Faculdade de Educação  
2004

Nakano, Marilena

Jovens no encontro de gerações –democracia e laços solidários no mundo do trabalho

264p.

Tese (doutorado) – Universidade de São Paulo – Faculdade de Educação. São Paulo, 2004.

Área de Concentração: Estado, Sociedade e Educação

Orientadora: Professora Doutora Marília Pontes Sposito

Banca Examinadora

---

---

---

---

---

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese por processos de fotocopiadora ou eletrônicos.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Local e Data: \_\_\_\_\_

Para aqueles que já se foram, que muito me deram de suas vidas e que se encontram atados à minha alma; hoje, retribuí-lhes com a minha tese, fruto do que me ensinaram e do percurso que eu tive que percorrer, sem a presença física deles... - meu pai, um imigrante japonês, me ensinou que a dignidade e a persistência são elementos da luta; minha mãe, também uma imigrante japonesa, me ensinou, até a sua velhice, as possibilidades, sem limites, de mudança de uma mulher; Betinho, meu cunhado, me ensinou, e certamente a muitos no nosso país, a crença na força dos laços frágeis para tornar visível a solidariedade que é produzida nos pequenos grupos nos mais recônditos cantos do Brasil.

Para os meus filhos, jovens estudantes, Marcelo, com 20 anos, futuro engenheiro, Carolina, com 19, futura psicóloga e Marcos, com 17, futuro filósofo, na esperança de que olhem o mundo do trabalho como lugar possível da produção de relações de amizade, de solidariedade e de confiança, conhecendo a força e a capacidade de luta de jovens operários.

## **Agradecimentos**

Eu poderia escrever uma página de agradecimentos como mera formalidade. Mas, a fase da vida em que me encontro e as questões com as quais estou me deparando há pouco mais de dois anos, me impedem de fazê-lo. Quase chegando à terceira idade, sinto que adquirir ainda mais o direito de expressar o que sinto e penso e de não falar quando assim não o desejar. Desde a minha juventude, tenho muita clareza desse meu direito, mas é agora, um pouco mais velha, que percebo que o direito de falar e de calar ganha um outro significado à medida que os anos passam. As experiências vividas, as dificuldades enfrentadas e as alegrias encontradas parecem que vão dando maior solidez àquilo que somos e às decisões que tomamos. Por isso, os agradecimentos que farei aqui, expressam aquilo que de fato penso, sinto e desejo expressar. Por isso, ele vai escrito na forma de um diálogo com cada uma das pessoas, porque é, em primeiro lugar, para elas que desejo falar, e, em segundo, quero que todos conheçam a amizade que sedimenta nossas relações.

Marília Pontes Sposito, minha querida, quanto você me ensinou, não só as coisas da academia, da pesquisa e da produção de conhecimento, mas também da vida. Não quero falar de suas qualidades intelectuais e acadêmicas, essas são sobejamente conhecidas pela academia e eu sei quanto você é respeitada. Quero lhe dizer que o que me ata a você são as lembranças de nossa juventude, que você faz questão de relembrar, e olhando para elas, vejo quanto mudamos. Você faz parte desse meu processo de mudança. Você não imagina a força da sua presença no processo de inflexão da minha vida, em 1990. Você bem sabe, uma mudança de largo alcance, acadêmica, política e, evidentemente, pessoal. Por isso, esta tese é o meu presente para você e nela vai um pouco de mim. Sei que não é tudo que você merece, é tudo que posso dar nesse momento.



Bruno, meu companheiro há 23 anos, quanto tenho podido compartilhar com você, minhas alegrias, minhas tristezas, minhas raivas, minhas questões, minhas inquietudes intelectuais. Você, mais do que qualquer pessoa, acompanhou o processo da minha produção, e eu a sua, até novembro do ano passado quando você se doutorou. Nós dois sabemos quanto foi difícil fazer nascer uma produção acadêmica com algum grau de novidade, num momento marcado por muitas mortes, o assassinato brutal do Celso e a morte simbólica de companheiros petistas. Nós dois esperávamos tanto desses últimos, que contribuíssem no processo de investigação sobre a morte do Celso. Mas eles só mentiram para nós. Eles só se esconderam na penumbra. Eles ficaram submetidos à lógica eleitoral, abandonaram a luta pela busca da verdade, a luta pelo direito à vida e a luta pelo estado de direito. Apesar da morte simbólica desses companheiros, ganhamos novos e reforçamos velhas amizades. Todos, sempre, com muitos cuidados com a gente, querendo nos proteger de ataques que nossos antigos companheiros nos fazem, só porque queremos chegar à verdade, nada mais. Por tudo isso, a minha tese é para você, porque ela, do meu ponto de vista, é um sinal de que podemos ter esperanças e de que nem tudo está perdido. Com ela, quero lhe dar um pouco mais de alento e carinho.

Elmir, Lena e Marli Ancassuerd (preciso colocar o sobrenome para essa minha amiga não seja confundida com outras que têm o mesmo nome que ela, mas não a mesma fibra e caráter), meus amigos de longas caminhadas, essa tese também é para vocês. Nós, que há mais de vinte anos trabalhamos juntos, aprendemos a nos conhecer, intelectual e afetivamente. Sabemos nos entender, inclusive nos nossos silêncios. Especialmente, depois de 16 de dezembro de 2003, quando fui demitida arbitrariamente da Fundação Santo André, sei que vivemos tempos difíceis. Quem sabe, um tempo para provarmos que a nossa amizade e a nossa capacidade de luta são mais fortes do que toda arbitrariedade que queiram cometer. Quando vocês lerem a minha tese, acho que vocês entenderão, mais ainda, as razões da minha defesa dos

movimentos sociais, da sociedade civil, sobre o que conversamos tanto ao longo dos últimos anos. Ela é meu presente pra vocês três e, de volta, quero a produção de vocês, interessante, profunda, rica, plural, como são vocês.

Nesta fase de desempregada, que vivo desde o final de 2003, tantos laços de amizade e de respeito que já existiam se aprofundaram. Ao mesmo tempo em que aprendo o que significa se desempregada, neste momento, aprendo também o que significa lutar para não estar excluída e o peso que têm os amigos nessa luta. Que paradoxo, eu que queria trazer luz para a situação daqueles que lutaram para não ser excluídos do mundo do trabalho, os trabalhadores das empresas solidárias, tenho, hoje, a minha vida e a das minhas amigas também demitidas, Ivete, Lourdinha, Simone, Maria Elena, Teresinha, o exemplo vivido dessa situação. A nossa luta para sermos reintegradas só tem sido possível por causa de muitos amigos, alunos e professores da Fundação Santo André. Infelizmente, não posso nominá-los, porque os professores correm o risco de serem demitidos e os alunos, de serem expulsos. Quero dizer a vocês que, para mim, vocês não são anônimos. Vocês são de carne e osso, me fortaleceram para produzir essa tese porque me impulsionaram a lutar e essa luta deu novo sentido à minha produção.

Dentre as demitidas, um carinhoso agradecimento à Lourdinha, Maria de Lourdes Ruegger Silva, professora de Literatura Brasileira, que revisou minha tese e depois de ter lido tudo, ainda teve a paciência de escrever um bilhete para mim, num canto de folha, me deixando emocionada: “Quando penso sob quais condições este texto foi produzido, mais eu acredito na força da verdade sobre as injustiças!...” Quero lhe dizer Lourdinha, que a luta que travamos pela nossa reintegração, assim como a luta dos trabalhadores das empresas solidárias, de fato é uma luta contra as injustiças em nossa cidade, na Região do ABC, porque esse é o nosso lugar. Mas, tenho certeza de que não pararemos de lutar, mesmo que nos mandem embora, que nos persigam e queiram nos calar, e que falaremos da nossa luta para todo o país, fazendo coro com os trabalhadores de nossa região.

Por isso, quero me dirigir especialmente aos trabalhadores das empresas solidárias que abriram suas portas para que eu fizesse a pesquisa e com quem, mais do antes, tenho uma profunda identidade. Vocês revelaram confiança em mim ao falarem tantas coisas sobre as relações nas empresas e sobre a vida de vocês. Eu espero ter conseguido captar e analisar aquilo que vocês me trouxeram. Se houver discordâncias com o que está escrito por mim, certamente a confiança que temos uns nos outros permitirá que conversemos, de forma franca e aberta, para que eu possa avançar. Eu quero que vocês saibam que, sem vocês, eu não teria escrito esta tese. Por isso, ela é de vocês.

Outras pessoas e instituições cruzaram os meus caminhos na trajetória da minha produção. Elas contribuíram muito, especialmente, naquilo que diz respeito aos contornos teóricos do meu trabalho. Assim, meus agradecimentos especiais a Carla Corrochano, que leu parte do meu texto e fez sugestões preciosas, a Helena Coharic Chamlian e Jean Biarnès, que se responsabilizaram pelo acompanhamento das minhas atividades no período que eu vivi em Paris, quando tive bolsa-sanduíche de doutorado. Meus agradecimentos à CAPES/COFECUB, as instituições que garantiram essa bolsa.

Finalmente, não posso deixar de agradecer àqueles que, em Paris, sem que me conhecessem anteriormente, abriram suas portas e me conduziram para um novo caminho de reflexão sobre as ações dos sujeitos em nossa sociedade. Um carinhoso agradecimento a Alain Caillé, que me ouviu, leu meu projeto e me conduziu à *Université Paris X – Nanterre*, onde tomei contato com as reflexões que o grupo de intelectuais organizados em torno do M.A.U.S.S. – *Mouvement antiutilitariste dans les sciences sociales* vinham fazendo, tendo como uma de suas referências a produção de Marcel Mauss. Um agradecimento também especial a Helena Hirata que me fez chegar a Jean-Charles Lagrée, estudioso sobre juventude, que me acolheu na ULISS – *Unité de Liaison Internationale em Sciences Sociales*, ligada ao IRESCO –

*Institut de recherche sur les sociétés contemporaines*, pela qual era responsável.

## Resumo

Este trabalho analisa a luta dos trabalhadores de seis empresas solidárias da Região do ABC Paulista, desde o momento em que lutaram para se manter empregados e, para isso, buscaram saídas com o patronato, passando pela fase em que decidiram assumir a empresa como sua e, chega até o momento em que, depois de instalada a nova empresa, os esforços que realizam para manter a empresa em funcionamento.

Toda essa trajetória vivida, do seu momento inicial aos dias de hoje, não se fez sem conflitos. Os trabalhadores enfrentaram conflitos entre patrão e empregado, entre os próprios trabalhadores no campo do modo de agir operário, no campo da divisão do trabalho e do poder envolvendo administração e produção. Eles se depararam também com velhas práticas e pensamentos calcados nas relações de assalariamento que haviam decidido abandonar. O enfrentamento de todos os conflitos e tensões tem passado pela produção de um novo contrato no interior das empresas, não um contrato formal, mas aquele que percorre as relações entre os trabalhadores, num movimento de ir e vir, para solucionar problemas com os quais se deparam e a complexidade que se apresenta na empresa.

Tudo isso é produzido num contexto em que jovens e adultos se relacionam, cada qual com as peculiaridades da fase de vida em que se encontram. A empresa solidária situada no ABC é produzida por adultos da geração do novo sindicalismo e por jovens da geração das oscilações. Os jovens trazem para dentro da empresa elementos aprendidos nos pequenos grupos, como a amizade e a solidariedade, que no espaço econômico são reforçados. E os adultos, as aprendizagens da luta sindical.

Há sinais de que jovens e adultos produzem nas empresas relações democráticas, recortadas pelo dom, produção mais importante para a vida democrática do que os bens materiais e econômicos. Mas, há um dilema a ser enfrentado, o de como eles ultrapassam os limites da empresa, adentrando a esfera pública e contribuindo para o alargamento da democracia na Região do ABC.

## **Abstract**

This piece of work analyses the struggle of employees from six 'solidary companies' in the region called ABC Paulista, from the moment they fought to keep employed and, to that effect, they looked for a way out together with employers, passing by the phase of their taking over the management of the company, and ending with their efforts to run the company, after the new management was installed.

This trajectory has not been smooth from the initial moments to nowadays, though. The workers have faced conflicts between employers and employees, among workers themselves in their working procedures, and in the power involving management and production. The workers have also been confronted with the old practices and thoughts based on the salary relations that had once been decided to be banished. The facing of all these conflicts and tensions have led to the production of a new contract inside these companies. Not a formal contract, but the one dealing with the relations between workers, in a two way movement, in order to solve not only problems with which they face but also the complexities which the companies face.

This is all done in a context of relationships between the young and the old workers, each group with their own peculiarities, according to the phase of life they are in. The 'solidary company', situated in ABC, is produced by adults belonging to the generation of the new unionism and by youngsters belonging to the generation of oscillations. Young people bring elements to the company taken from small groups, such as friendship and solidarity, which are reinforced in the economical space. And adults bring what they learned in the union struggles.

There are indications that youngsters and adults produce democratic relations in the companies, permeated by donation, which is the most important production to the democratic life than the production of goods and economic materials. But there is also a dilemma to be faced, that is: their trespassing of the limits of the company, and getting into the public sphere, contributing to the increase of democracy in the ABC region.

## SUMÁRIO

### Jovens no encontro de gerações: democracia e laços solidários no mundo do trabalho

<b>Apresentação</b> .....	I
<b>Introdução</b> .....	1
<b>Capítulo 1 – A região do ABC: cenário de contrastes e da luta operária</b> .....	33
1. A Região do ABC: riqueza, diversidade, desigualdade e desemprego.....	37
2. Sinais da comunidade cívica no ABC, a diversidade de ações e de atores.....	54
3. A contraface da comunidade cívica no ABC.....	69
4. O nascente campo da economia solidária no ABC.....	72
<b>Capítulo 2 – A luta dos trabalhadores para se manterem incluídos</b> .....	81
O micro cenário dos trabalhadores de empresas nacionais bem sucedidas.....	83
a) As origens e o desenvolvimento das empresas falimentares.....	85
b) A organização dos trabalhadores no interior das empresas nacionais.....	88
1. A crise das antigas empresas e a luta dos trabalhadores para se manterem incluídos.....	90
a) A co-gestão: o esgotamento da alternativa de manter o emprego com o patronato, na Conforja.....	95
b) O empresário mítico e o fim do emprego na Cervin.....	98
c) A negação, pelos trabalhadores, da cooperativa instituída “de cima para baixo”.....	100
2. A disputa em torno do modo de agir operário: o conflito inaugural e o surgimento da nova empresa.....	101
3. A continuidade da luta com o apoio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e dos Governos locais.....	109
4. O agir conflitual, a produção de novos sentidos e da identidade do novo ator.....	114

<b>Capítulo 3 – A produção de um novo contrato social nas empresas solidárias.....</b>	<b>123</b>
1. Para além do formal, um novo contrato social em produção.....	125
a) O enfrentamento do conflito entre administração e produção.....	129
b) A existência de um campo aberto no processo de produção de um novo contrato.....	137
c) O <i>habitus</i> e o dilema de não ser assalariado.....	144
d) Confiança, solidariedade e amizade: as marcas da produção de uma vida democrática associativa.....	154
2. O novo contrato marcado pela democracia associacionista e a lógica do dom.....	166
<b>Capítulo 4 – Jovens atores das empresas solidárias: portadores de sinais de futuro e de democracia .....</b>	<b>170</b>
1. Dificuldades para definir geração: uma tentativa de aproximação para o cenário da Região do ABC.....	174
2. Os jovens das empresas solidárias: uma aproximação inicial.....	179
3. Empresas solidárias: o espaço do encontro de diferentes idades.....	185
4. Jovens: a transitividade entre o micro e o macrosocial.....	190
a) Jovens e a transitividade da família, dos grupos informais e religiosos para a empresa.....	193
b) Da empresa solidária para a escola: a transitividade dos jovens para o espaço público.....	201
5. Jovens trabalhadores: o futuro, o conflito latente e a constituição do ator coletivo num espaço democrático.....	209
<b>Conclusão.....</b>	<b>227</b>
<b>Referências.....</b>	<b>235</b>
Anexo 1 – Anexo Metodológico.....	249
Anexo 2 – Formulário I - Dados gerais sobre trabalhadores.....	255
Anexo 3 – Roteiro de entrevista – História da empresa.....	258
Anexo 4 – Roteiro de entrevista com jovens.....	260
Anexo 5 – Roteiro de entrevista com adultos .....	263



## Lista de tabelas e quadros

Tabela 1.1 – Evolução da população residente Brasil, Estado de São Paulo, Região do Grande ABC, Municípios do ABC 1970/1980/1991/1996/2000 .....	39
Tabela 1.2 – Evolução da taxa de crescimento da população residente Brasil, Estado de São Paulo, Região do Grande ABC, Municípios do ABC 1970/1980/1991/1996/2000 .....	40
Tabela 1.3 – Estabelecimentos industriais e comerciais no Grande ABC 1978-1995.....	42
Tabela 1.4 – Tipos de estabelecimentos Municípios do ABC 2001.....	43
Tabela 1.5 – Trabalhadores formais por tipo de estabelecimento Municípios do ABC 2001.....	43
Tabela 1.6 – Taxa de desemprego, segundo tipo Região Metropolitana de São Paulo e Região do ABC 1998-2002.....	46
Tabela 1.7 – Produto interno bruto total e <i>per capita</i> , população residente Brasil, Estado de São Paulo e Municípios do ABC 1995.....	47
Tabela 1.8 – Índice de exclusão social Municípios da Região do ABC 2000.....	48
Quadro 1.1 – Ações operárias no ABC 1881 a 1922 A influência do anarco-sindicalismo.....	56
Quadro 1.2 – Ações operárias no ABC 1928 a 1948 Organização sindical sob influência do PCB.....	57

Quadro 1.3 – Ações operárias no ABC 1950 a 1968 Da intensa movimentação em torno de questões nacionais ao maior controle do sindicato pelo Estado.....	59
Quadro 1.4 – Economia solidária local Surgimento de entidades de apoio e empresas solidárias 1994 – 2000.....	75
Quadro 2.1 – Empresas falimentares e Empresas solidárias pesquisadas.....	86
Tabela 4.1 – Número de trabalhadores jovens das empresas solidárias Nascidos entre 1977 e 1983 2001.....	180
Tabela 4.2 – Trabalhadores jovens das empresas solidárias Estado Civil 2001.....	180
Tabela 4.3 – Jovens nascidos entre 1977 e 1983 Sexo.....	181
Tabela 4.4 – Jovens nascidos entre 1977 e 1983 Local de nascimento.....	182
Tabela 4.5 – Jovens nascidos entre 1977 e 1983 Formação escolar 2001.....	183
Tabela 4.6 – Jovens nascidos entre 1977 e 1983 Por área de trabalho na empresa 2001.....	184
Quadro 4.1 - Número de trabalhadores das empresas falimentares e das empresas solidárias.....	186
Quadro 4.2 – Jovens nascidos entre 1977 e 1983 Por empresa, idade, sexo, estado civil, formação escolar, situação funcional, posição na cooperativa, mecanismo de entrada na empresa, tempo de trabalho na empresa.....	195
Tabela 4.7 – Jovens nascidos entre 1977 e 1983 Situação na cooperativa.....	214



## **Apresentação**

Este trabalho faz parte do meu longo percurso acadêmico em estudos pós-graduados, iniciado em 1976; em 2004, venço mais uma etapa com a apresentação de minha tese de doutorado. Foram quase trinta anos, pautados pelo esforço de manter coerência com o compromisso que tenho com todos aqueles que buscam o avanço e o aprofundamento das relações democráticas, igualitárias e solidárias em nossa sociedade. Apesar desse fio condutor percorrer toda a minha trajetória, ela foi marcada por um importante momento de inflexão que fez com que mudassem os rumos de meus estudos e pesquisas.

A primeira fase de minha incursão pelos programas de pós-graduação iniciou-se em 1976, quando pude encontrar um grupo que resistia aos desmandos da ditadura militar, numa universidade, com o qual me identifiquei. Esse momento foi marcado pelo modo como eu compreendia a sociedade e o meu papel no processo de sua transformação, forjados em tempos de ditadura militar, e profundamente marcados pela visão leninista de transformação da sociedade, que aprendi na minha passagem por uma organização clandestina e que permaneceu, quando eu militava no Partido dos Trabalhadores, até 1989. Em função desta visão, eu acreditava, como muitos de meus companheiros, que a transformação da sociedade brasileira aconteceria pela tomada do poder do Estado, cabendo aos intelectuais de vanguarda formular e divulgar entre os operários as idéias socialistas, porque estas não nasciam espontaneamente entre os operários, nas relações de trabalho.

Esta minha crença fazia com que eu priorizasse a ação político-partidária e, por esta razão, a minha passagem pelos programas de pós-graduação foi intermitente, sempre inconclusa, porque as atividades de pesquisa e produção de conhecimento eram secundarizadas. Cada chamado do partido, ou de outras instituições, para que eu contribuísse com a construção do socialismo, era mais forte do que permanecer na academia. Assim, abandonei a pós-graduação porque fui para a África trabalhar em países socialistas, recém independentes de Portugal; de novo abandonei o programa de pós-graduação para assumir a Secretaria da Educação, Cultura e Esportes, quando o Partido

dos Trabalhadores venceu as eleições para o executivo municipal, pela primeira vez, em Santo André.

Toda essa fase culminou com a minha passagem pelo Estado, como membro de primeiro escalão de um governo municipal, em 1989, porque pude me deparar com a concepção que trazia e perceber que eu falava de e por alguém que eu pouco conhecia, figuras abstratas de meu discurso: os pobres, os oprimidos, os operários, os trabalhadores, os marginalizados. Os estudos que fizera até então, de alguma forma, carregavam aquele meu viés político. Este foi o momento de inflexão de minha vida.

A segunda fase de minha relação com a universidade iniciou-se em 1990, quando começo pela terceira vez o mestrado. Mas, neste momento me volto para a pesquisa e produção de conhecimento, na acepção das palavras. Decidi, então, estudar aqueles de quem eu sempre falara, e de quem, por vezes, me considerava porta voz, e que pouco conhecia. As certezas estavam abaladas e a existência da dúvida me possibilitava entrar de outra forma no campo da pesquisa e da produção de conhecimentos. Mas não se tratava de estudar os sujeitos individualmente, pois me interessavam as ações coletivas, como elas se constituíam, se desenvolviam e que questões, de fato, apontavam para a sociedade.

Por isso, há quase quinze anos, o meu campo de estudos e pesquisas é o dos movimentos sociais, das ações e dos atores coletivos. Dentre os sujeitos desse campo, centrei minha atenção nos jovens, na juventude e nas relações entre as gerações. Na introdução da minha dissertação de mestrado, escrevo sobre as razões dessa minha escolha.

O tema da juventude torna-se, especialmente, incitante quando uma sociedade está em crise, pois nestes momentos apesar de jovens e adultos defrontarem-se com profundos questionamentos sobre um determinado estilo de ação e de vida (em última instância, um questionamento dos valores predominantes), de compartilharem as mesmas experiências, situações de vida e oportunidades, são os jovens, e não os adultos, que por encontrarem-se num *ponto de inflexão crítico, constituído pela passagem da condição de*

*jovem para a condição de adulto*<sup>1</sup>, podem assegurar a continuidade da transmissão da cultura ou produzirem *novas alternativas de vida social*<sup>2</sup>.

A questão geracional ganha relevância, de um lado, porque indivíduos de uma mesma faixa etária, neste caso os jovens (14 a 24 anos), são atraídos para a participação em grupos onde possam compartilhar experiências e valores, desenvolvendo atividades que garantam a produção de um estilo comum de estruturar e refletir na experiência de vida e, de outro, porque ao fazê-lo, questionam, mais do que os adultos, os *fundamentos sociais da compreensão adulta do mundo*<sup>3</sup> e os estilos de ação predominantes.

Conforme escreve Sposito: *Para aqueles investigadores interessados no exame das ações coletivas e das lutas sociais, o tema juventude adquire visibilidade, estruturando várias questões. Ao lado de um certo refluxo das mobilizações de base popular que ocorreram e ainda são observadas nos bairros periféricos de cidades brasileiras como São Paulo, percebe-se que esta forma de constituição de ação coletiva tem pouco sensibilizado os setores jovens. Verifica-se, também, que outros canais de prática, como os partidos e sindicatos, ressentem-se de uma renovação geracional efetiva, em que o jovem poderia aparecer como elemento revitalizador do conflito e, desse modo, possibilitando a própria continuidade da ação coletiva*<sup>4</sup>. (Nakano, 1995:10-11).

Assim, as questões das idades, da constituição dos sujeitos e dos atores coletivos têm sido os focos principais de meus estudos porque considero isso importante para compreender o momento presente, bem como a condição para perceber possibilidades de futuro. Além disso, como professora, também tomei a decisão de pesquisar e estudar ações coletivas que existiam fora do âmbito escolar, por considerar que elas têm muito a dizer para esta instituição que se encontra em mutação.

Por isso, quando terminei o mestrado em 1995, ao mesmo tempo em que ministrava aulas na universidade, me envolvi com um movimento nascente, num campo genericamente chamado de “economia solidária”, atuando junto à Anteag- Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas Autogeridas e Participação Acionária, entidade que buscava e busca alternativas

---

<sup>1</sup> FORACCHI, Marialice Mencarini. **A juventude na sociedade moderna**. São Paulo: Pioneira, 1972: 22.

<sup>2</sup> FORACCHI, Marialice Mencarini. op. cit. p. 32.

<sup>3</sup> FORACCHI, Marialice Mencarini. op. cit. p. 21.

<sup>4</sup> SPOSITO, Marília. A sociabilidade juvenil e a rua: novos conflitos e ação coletiva na cidade. *Tempo Social*. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, 5 (1-2), 1994, p. 162.

para o enfrentamento do desemprego em nosso país. Ao fazê-lo, carreguei comigo as questões que trazia como pesquisadora, a partir da universidade, situadas no mundo do trabalho, mesmo que secundarizadas pelas demais pessoas com as quais eu trabalhava. Tratava-se de pensar as ações coletivas nesse universo e de como os jovens se constituíam atores, nas relações que estabeleciam com as gerações que os precediam.

Em inúmeros pontos do país, envolvi-me com trabalhadores que, ameaçados de desemprego, não aceitavam chegar a essa condição; incentivados pela Anteag, desencadeavam ações no sentido de assumirem empresas falimentares como sendo suas, fazendo emergir um conjunto de cooperativas de produção industrial, expressão de um nascente movimento operário marcado por uma outra forma de agir, diferente daquela que era predominante, a da luta pelos direitos. Por isso, a relação com o sindicato, na maior parte dos casos, era marcada por tensões, porque este se opunha a essa iniciativa dos trabalhadores, e ocasionalmente optava por um apoio incondicional, constituindo-se num agente decisivo na instituição da nova empresa conduzida pelos trabalhadores. Nesse processo, a Anteag introduziu no cenário o debate sobre a questão da autogestão.

Do contato com as empresas associadas à Anteag, tive oportunidade de acompanhar, às vezes muito de perto, outras, um pouco à distância, empresas nascentes no Amapá, Pernambuco, Sergipe, Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Santa Catarina, São Paulo, Rio Grande do Sul, e verificar que elas apresentavam características similares quanto ao aspecto etário, pois o maior contingente de seus trabalhadores era adulto, quando não a sua totalidade.

Das inúmeras empresas com as quais eu tivera contato, apenas duas delas tinham um percentual maior de jovens, ambas situadas no Estado de São Paulo: uma do setor moveleiro, denominada Sakai, com cerca de 50% de trabalhadores jovens, que teve vida curta; posteriormente, outra em Avaré, Cooper-jeans, do setor de confecções, com pouco mais de 20% de jovens. Com ambas, tive contato bastante estreito, chegando a fazer uma breve pesquisa na segunda, cujos resultados me indicavam que não se podia dizer que existia um “movimento juvenil” no sentido de instalar empresas dessa natureza. Mas isso

não queria dizer que os jovens, na relação com os adultos, no interior da empresa, não apontassem para elementos importantes que merecessem ser estudados, próprios de sua condição etária. (Nakano, 2000a).

É dessa trajetória que deve ser entendida a minha tese de doutorado, como uma tentativa de, mais uma vez, compreender, ações coletivas, neste caso no mundo do trabalho, tendo na construção social das idades e do ciclo de vida elementos importantes para sua compreensão e possibilidade de futuro.

*Marilena Nakano*

*junho/2004*



## **INTRODUÇÃO**

## INTRODUÇÃO

No final dos anos 80 e na década de 90, o enorme e crescente número de desempregados chamou a atenção de todos. Mas as portas de passagem da situação de empregado para a de desempregado foram múltiplas, o que também possibilitou viver a nova situação de maneiras diversas. Alguns foram demitidos isoladamente e se viram sozinhos na busca de saídas; outros se desligaram das empresas em que trabalhavam, através de programas de demissão voluntária e, nessa medida, puderam refletir sobre a nova situação a ser vivida, antes mesmo de estarem desempregados; outros, ainda, se viram diante da possibilidade da demissão em massa, em função do fechamento de fábricas que viviam processo falimentar, seja por problema de gestão e/ou de condicionantes externos.

Muitos dos trabalhadores que passaram por esta última situação, apesar de terem conhecimento da crise vivida pela empresa, acreditaram na possibilidade de manter a fábrica funcionando. Dado esse quadro, constituiu-se, nas décadas de 80 e 90, no Brasil, uma série de atores coletivos que se moveram no sentido de produzir as “fábricas sem patrão”.

O estatuto jurídico-legal adotado para essas novas fábricas foi o da cooperativa, porque esta modalidade era a que mais se aproximava dos seguintes princípios norteadores: 1) a maximização do lucro não se constituía no motor da empresa; 2) o poder devia ser compartilhado por todos os trabalhadores; 3) os processos de decisão deviam ser democráticos; 4) a posse dos meios de produção devia ser do coletivo de trabalhadores.

Mas esta opção conduziu os trabalhadores para um campo marcado, de um lado, pela exploração dos próprios trabalhadores realizada pelo patronato, através das chamadas “cooperगतos” e das cooperativas montadas para a terceirização do trabalho; de outro, pelo movimento cooperativista histórico, marcado pelas idéias de socialistas utópicos, nascido no final do século XIX na Europa e que chegou até o Brasil, como alternativa ao capitalismo.

É no interior desse campo marcado por oposições que se configura no Brasil a chamada economia solidária<sup>1</sup> na década de 90, combinando dois elementos, o da retomada dos princípios cooperativistas e o da autogestão (Vieitez, 1997; Singer, 2002; Singer e Souza, 2000; Mance, 1999; Anteag, 1998; Wainwright, 1998; Coco, 2000), para constituir identidade diferenciada daquela que vinha sendo apropriada pelo patronato.

Se, por um lado, havia princípios que delimitavam de forma clara esse campo, por outro, naquilo que diz respeito à concretização dos empreendimentos, não se encontrava, na história recente do país, algo em que os trabalhadores pudessem se espelhar para produzir o novo modelo de empresa; por isso, a experiência foi e tem sido elemento constitutivo de sua produção. Ao produzirem experiências, os atores o fazem de acordo com suas peculiaridades e necessidades, dentre elas aquelas marcadas pelas fases da vida em que se encontram, pela história e pela forma como se organiza a sociedade. Esses mesmos sujeitos cruzam-se, relacionam-se, evidenciando nas relações não só a existência de identidades distintas, como também elementos próprios da relação, tais como distanciamentos, rupturas e aproximações, campos de conflito e de solidariedade que permitem vislumbrar uma dada produção do presente, como parte de um mosaico complexo e heterogêneo (Melucci, 2001).

Neste campo, inquietava-me a existência de um paradoxo, o de se falar em futuro, da construção de algo novo, sem incorporar no debate as novas gerações, ainda que elas marcassem presença nas empresas.

Em decorrência disso, a questão que pretendia responder por meio da pesquisa dizia respeito **às relações que trabalhadores associados estabeleciam no interior das empresas nascentes, não marcadas única e exclusivamente pelo recorte mercantil, de compra e venda do trabalho como mercadoria e, neste processo, responder à pergunta de como**

---

<sup>1</sup> Atualmente, no debate latino-americano, há duas vertentes que congregam as formas alternativas de produção: a “economia solidária” e a “economia popular”. É com a primeira que pretendo dialogar no presente trabalho. A segunda, “a economia popular” se distingue da anterior pelas características que se seguem: a) nela estão envolvidos pequenos empreendimentos, com heterogêneas atividades econômicas, de produção e de distribuição; b) eles são organizados em torno de uma “lógica comunitária” e neles predominam as relações primárias; c) não há necessariamente uma identificação ideológica e política entre seus agentes, nem uma visão revolucionária, tal como na vertente da “economia solidária”. (Quijano, 2002).

**jovens de 15 a 24 anos apreendem e vivem essas experiências, no momento mesmo em que agem, e se o fazem de maneira diferente dos adultos, em função da condição etária em que se encontram, evidenciando ou não a existência de conflitos e disputas em torno de diferentes modelos culturais, no interior do mundo do trabalho.**

Para realizar a pesquisa sobre a questão formulada, foram tomadas quatro decisões. A primeira delas foi a de pesquisar empresas vinculadas à Unisol- União de Solidariedade entre Cooperativas, entidade nascida numa estreita relação com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. A escolha dessas empresas se deveu à necessidade de, como pesquisadora, ganhar uma certa distância da instituição Anteag - Associação Nacional de Trabalhadores de Empresas Autogestionárias e Participação Acionária, e de suas empresas associadas, com as quais eu tivera uma relação muito estreita e direta.

A segunda decisão foi a de pesquisar apenas as empresas situadas na Região do ABC, por ser este um *locus* importante das lutas operárias em nosso país e me interessava saber como, neste lugar, se instituía e se desenvolvia iniciativa desta natureza, porque os seus trabalhadores trilhavam um caminho diferente daquele que é predominante no movimento operário do ABC.

Em terceiro lugar, segui no percurso que venho trilhando há quase quinze anos, e decidi aprofundar, também nesta pesquisa, a partir do espaço das empresas nascentes, como jovens se situam nelas. Essa minha decisão foi reforçada por um estudo sobre as produções acadêmicas discentes, derivadas de programas de pós-graduação, no período de 1980 a 1998, agrupados em torno da temática “Jovens, mundo do trabalho e escola”, que indicava:

Do total de dissertações e teses (80), 71,3% partem da escola para refletir sobre o universo do trabalho e os jovens. (...) É instigante notar a pequena porcentagem de estudos (2,5%, ou apenas dois estudos) que se utilizam somente do local de trabalho para a realização de sua investigação sobre a relação jovens, trabalho e escola.

(...) Todos os estudos estão discutindo jovens trabalhadores, mas pouco se sabe sobre o mundo do trabalho e o lugar ocupado por esses sujeitos

neste espaço, seja de poder, seja de configuração da própria gestão e organização dos processos produtivos.

(Esse mesmo estudo, ao apontar lacunas e novas possibilidades de pesquisa indicava a necessidade de) além de tomar a juventude como uma categoria social com peculiaridades que merecem ser investigadas, o seu cruzamento com questões específicas do trabalho – tais como o lugar ocupado pelos jovens na estrutura da empresa, as novas questões a serem enfrentadas por eles em função das novas tecnologias e novas formas de organização da produção e de gestão – talvez possam não só desvendar o mundo do trabalho, como, também e principalmente, trazer elementos para a reformulação da escola, uma vez que a identificação de sua inadequação já foi exaustivamente apontada. (Corrochano, Nakano, 2002: 99, 121,122).

A quarta e última decisão tomada foi a de percorrer um caminho de pesquisa que permitisse captar possíveis tendências e sinalizações de uma cultura emergente no mundo do trabalho, no conjunto das empresas solidárias estudadas e não em cada uma delas em particular. No que tange às tendências e sinalizações a serem captadas, interessavam mais de perto aquelas produzidas na relação entre adultos e jovens, mas com forte acento sobre a busca da compreensão da presença destes últimos nesse universo. Por isso, no percurso da própria pesquisa, dividida em cinco fases, tentou-se garantir que houvesse um diálogo entre jovens e adultos, mediado pela pesquisadora<sup>2</sup>. Finalmente, resta deixar claro que essa perspectiva adotada me distanciou da modalidade de pesquisa “estudo de caso”, como poderá ser confirmado quando da leitura de cada um dos capítulos da tese que ora apresento.

Nesse quadro, o desafio era entender as relações estabelecidas pelos trabalhadores no interior das empresas nascentes e verificar como se organizavam as fases da vida nesses organismos econômicos.

Por se tratarem de empresas nascentes, o seu ambiente constituía-se num campo aberto para a inventividade de novas formas de estar no mundo do trabalho, na medida em que a rotina ainda não se

---

<sup>2</sup> O “Anexo metodológico” que acompanha o presente trabalho foi elaborado para que o leitor possa conhecer o percurso feito durante a pesquisa e as técnicas e instrumentos utilizados.

instalara, e, nele, os jovens talvez pudessem encontrar e produzir o seu próprio lugar na relação com os adultos.

Um levantamento inicial sobre o universo de pesquisa apontou para a existência de um total de 9 (nove) empresas, sendo 5 (cinco) do setor metalúrgico, 1 (uma) do setor têxtil, 1 (uma) do setor de auto-peças e 2 (duas) do setor químico. Uma aproximação a cada uma delas fez com que as três últimas fossem deixadas de lado, uma delas porque estava deixando de operar, não se viabilizara como negócio, e as outras duas porque, dentre seus trabalhadores, não havia jovens. Assim, o total de empresas pesquisadas foi seis, quatro delas situadas em Diadema, uma em Santo André e uma em Mauá.

Para a compreensão dos dados obtidos por meio da pesquisa, foram tomadas como referências teóricas: a) elementos do campo da “economia solidária”, agregando a ele o conceito de movimentos sociais e de como os atores acionam campos de conflitos, tornando-os visíveis, bem como a si mesmos; b) questões relativas ao tema da democracia, do associacionismo e da lógica do *dom*, porque eles permitem olhar para os trabalhadores das empresas solidárias, como sujeitos produtores de relações, a partir de uma lógica oposta à mercantil; c) finalmente, conceitos sobre juventude e jovens porque são estes os sujeitos específicos sobre os quais se deseja reter atenção. A estes conceitos associa-se a noção de geração, pois num paradigma relacional, um dos aspectos a ser observado é o de como as diferentes gerações, ao se encontrarem, produzem novas ou reproduzem velhas relações. A estas referências teóricas, agrega-se também o conceito de experiência, porque ele permite se aproximar das práticas produzidas no interior da empresa, na medida em que elas não estão pré-determinadas.

Teoricamente, o campo da chamada “economia solidária” é, ainda, marcado pela ausência de conceitos mais consolidados e amplamente aceitos, definidores de seus limites (Vieitez, 1997), mas a idéia mais amplamente difundida no Brasil é aquela marcada pelo recorte econômico, como um outro modo de produção nascido no interior do capitalismo, mas que:

mais do que mera resposta à incapacidade (deste) de integrar em sua economia todos os membros da sociedade desejosos e necessitados de trabalhar... (trata-se de) uma alternativa superior ao (próprio) capitalismo (...) por proporcionar às pessoas que a adotam, enquanto produtoras, poupadoras, consumidoras etc., uma vida melhor. (Singer, 2002:114).

Para Singer, a economia solidária como sistema é ainda projeto de futuro, recortado pelos:

princípios básicos... da propriedade coletiva ou associada do capital e do direito à liberdade individual. A aplicação desses princípios une todos os que produzem numa única classe de trabalhadores que são possuidores de capital por igual em cada cooperativa ou sociedade econômica. O resultado natural é a solidariedade e a igualdade, cuja reprodução, no entanto, exige mecanismos estatais de redistribuição solidária da renda. (Singer, 2002:10).

Mesmo que afirmações como essas conduzam para a definição da economia solidária como um outro modo de produção, há muito por ser pesquisado. Naquilo que diz respeito à empiria, há inúmeros artigos e livros que dão conta de exemplos, de relatos de experiências, mas não existe ainda um acúmulo teórico que indique caminhos definidos, de forma clara mesmo que diversos, sobre essa temática.

Parece ser revelador desse pouco acúmulo a inexistência de uma nomeação única dos empreendimentos. Encontra-se uma diversidade de denominações: “empresa sem patrão”, “empresa de autogestão”, “cooperativa”, “empreendimento solidário”. Os nomes podem revelar formas diferentes de ver o empreendimento, mesmo que complementares.

A produção da denominação “empresa sem patrão” talvez tenha sido elaborada pela necessidade de chamar a atenção para as alterações nas relações de assalariamento que prevêm a existência da figura do empregador e do empregado e da relação de submissão e exploração. A Anteag veiculou fortemente essa denominação.

A denominação “empresa de autogestão” traz luz para a questão da gestão, evidenciando a capacidade autônoma, plena, por isso autogerida, dos trabalhadores de conduzirem seus negócios. *O objetivo da*

*autogestão parece agora ter sido colocado com uma insistência e uma ênfase que não existiam no cooperativismo tradicional.* (Vieitez, 1997:19), mas as concepções em torno do tema ainda não estão claramente definidas. Também foi a Anteag a responsável pela introdução desse debate neste campo.

Quando se trata de “cooperativa”, a discussão envereda pela forma como este tipo de empreendimento é estruturado, pautado nos princípios do cooperativismo, surgidos no século XIX, já consagrados na lei; dentre eles, adesão voluntária do associado, a limitação da participação de cada associado naquilo que diz respeito ao número de quotas-partes, singularidade do voto, neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social. Os estudos baseados nos princípios do cooperativismo têm sido amplamente difundidos no Brasil, por vezes associado às questões de autogestão<sup>4</sup>.

O nome “empreendimento solidário”, para denominar empresas constituídas por trabalhadores, também é recorrente. O termo “solidário” talvez devesse qualificar o empreendimento de maneira peculiar. Alguns apontam como hipótese *de que a força dos empreendimentos solidários residiria no fato de combinarem, de forma original, o espírito empresarial – no sentido da busca de resultados por meio de uma ação planejada e pela otimização dos fatores produtivos, humanos e materiais – e o espírito solidário, de tal maneira que a própria cooperação funciona como vetor da racionalização econômica, produzindo efeitos tangíveis e vantagens reais, comparativamente à ação individual.* (Gaiger, s/data). Mas não há ainda uma vertente claramente configurada, cujo enfoque privilegiado seja este.

De forma geral, os estudos até aqui feitos, independentemente do nome que o empreendimento recebe, abordam a sua história, questões de viabilidade econômica, de gestão, de solidariedade e da necessidade de empresas como estas se constituírem em rede para serem viáveis, apontando para a possibilidade da produção de uma nova economia, até mesmo de uma nova sociedade, mais solidária e fraterna.

Mesmo que esses estudos ainda tenham limites, eles têm a qualidade de trazer luz sobre a capacidade dos trabalhadores produzirem o

---

<sup>4</sup> Paul Singer é a expressão mais importante dessa linha de pensamento.



momento presente, não se restringindo ao campo da denúncia e da resistência. Enfim, revelam a existência de campo fértil a ser pesquisado em torno da capacidade dos atores agirem no mundo do trabalho, indo no sentido oposto de análises que apontam única e exclusivamente para o avanço do neoliberalismo, de uma nova forma de organizar o Estado, diminuindo direitos, e do controle cada vez maior do capital sobre o trabalho.

Para efeito de esclarecimento, dada a natureza do presente estudo, aqui utilizarei o nome “empresa solidária” para denominar as organizações econômicas estudadas, vistas de forma ampla como associações. Essa escolha se deve ao fato de que o primeiro termo expressa aquilo que ela é, enquanto organismo econômico; o segundo, de maneira mais adequada, se aproxima da opção teórica feita por mim, que será explicitada a seguir.

No decorrer da exposição, aliada a essa denominação geral, utilizarei a expressão “trabalho associado” para expressar a maneira como trabalhadores produzem as relações no mundo do trabalho, mais do que o produto da empresa, no interior de uma associação.

Aqui pretendo ampliar o debate sobre o campo da economia solidária. Em primeiro lugar, reconhecendo que ele existe em construção; em segundo, que nele, atores agem e produzem outras formas de ser e de estar no mundo, não necessariamente privilegiando o econômico e as questões de viabilidade da empresa. No processo de produção da empresa, pretendo abordar como os trabalhadores não se restringem à reprodução de relações mercantis, trazendo novas dimensões referidas à democracia e seus valores, não como coisas dadas, nem como elementos de um futuro, mas em processo de produção pelos sujeitos e que estes o fazem porque não estão submetidos única e exclusivamente às determinações estruturais, particularmente pelo mercado, conforme idéia amplamente veiculada.

Em conjuntura de crise, diante de orientações que privilegiam interesses de mercado em relação às demandas sociais, da retração do Estado nas políticas públicas de natureza social, da persistência de problemas crônicos (nos mais diferentes setores: saúde, educação, habitação, transporte, saneamento) ao lado de novas questões, como a violência, e das dificuldades efetivas de construção de atores coletivos que consigam

produzir práticas e projetos alternativos ao conjunto de orientações antidemocráticas vigentes, pode renascer um certo pessimismo que interfere na própria dinâmica do campo da pesquisa. Esse pessimismo não apenas reconhece dificuldades, mas pode negar qualquer possibilidade de organização e resistência da sociedade e se volta novamente para o Estado, único interlocutor sólido e confiável da “amorfa organização da sociedade civil brasileira”. (Sposito, 2000:76)

Não se deixando aprisionar por uma visão pré-determinada da realidade, o estudo aqui encetado sobre iniciativas econômicas, do campo da economia solidária, será feito sob o enfoque teórico dos movimentos sociais e, nele, a constituição de seus atores, escapando, desta forma, de uma análise exclusivamente recortada pelo econômico e pelas determinações estruturais, para encontrar o lugar do ator e a sua capacidade de também produzir sociedade.

Os movimentos das sociedades complexas são profetas sem encanto. Não há encanto na consciência de viver em um sistema planetário permeado por uma mudança molecular que, continuamente, gera tensões e a elas se adapta buscando controlá-las. Os movimentos são um sinal. Não são apenas produto da crise, os últimos efeitos de uma sociedade que morre. Eles indicam uma transformação profunda da lógica e nos processos que guiam as sociedades complexas. Como os profetas, “falam à frente”, anunciam aquilo que está se formando sem que ainda disso esteja clara a direção e lúcida a consciência. A inércia das velhas categorias do conhecimento pode impedir de ouvir esta palavra, e de desenhar, com liberdade e responsabilidade, a ação possível. Novas formas de poder podem, assim, consolidar-se, múltiplas e difusas, irredutíveis a uma geometria linear e facilmente reconhecível.

(...) Os movimentos não são personagens que se movem com a unidade de fins que lhes é atribuída pelos ideólogos. São sistemas de ações, redes complexas de relações entre níveis e significados diversos da ação social. (Melucci, 2001: 21,23).

Sob esta ótica, as ações coletivas dos trabalhadores das empresas aqui estudadas acionam campos de conflitos tornando visíveis a si mesmos e a esses campos, não porque sejam operários e por isso sejam atores conflituais por excelência, mas porque, ao moverem-se em diversas

áreas do sistema, acionam também múltiplas forças e processos distintos daqueles exclusivos do campo econômico (Melucci, 2001). Por isso, captar os campos de conflitos e dar visibilidade aos atores neles envolvidos permitirá entender o que produzem os trabalhadores, no mundo do trabalho, no interior das empresas estudadas, além de bens e serviços materiais. Além disso, no processo de emergência dessas empresas, perceber as relações que estabelecem entre elas, não no campo das trocas materiais, mas no do simbólico, campo próprio das relações.

Além dessas questões, a discussão das ações dos trabalhadores no campo da economia solidária remete também para o debate sobre a possibilidade de realização plena da democracia na empresa, em função do direito que cada trabalhador tem de decidir sobre os rumos do próprio negócio, a partir do princípio “cada cabeça, um voto”.

Esta não é uma discussão simples, pois ela pode percorrer caminhos diversos, que envolvem, entre outras questões, a sua gênese na Grécia antiga, a existência de diferentes noções produzidas por pensadores no decorrer do tempo e diferentes modelos de democracia.

Preliminarmente entende-se

democracia (...) como regime político fundado na soberania popular e no respeito integral aos direitos humanos. Esta breve definição tem a vantagem de agregar democracia política e democracia social. Em outros termos reúne os pilares da ideal republicano, nos valores do liberalismo político e da democracia social. Ou seja, reúne exigências da cidadania plena, a única que engloba as liberdades civis e a participação política, ao mesmo tempo em que reivindica a igualdade e a prática da solidariedade. (Benevides, 2003a)

A definição exposta permite uma primeira aproximação à discussão sobre democracia, no campo da economia solidária. Entretanto, ela mesma poderia ser explorada com o fim de aprofundamento do debate sobre as inúmeras questões que ela contém, dentre elas cidadania plena, liberdades civis, igualdade, prática de solidariedade. Mas, como o meu objetivo não é o estudo da democracia em si, e sim o de entender como esta é produzida e se manifesta no mundo do trabalho, mais especificamente em empresas

solidárias, apenas algumas noções e idéias serão abordadas, por se revelarem importantes para este fim.

A primeira idéia a ser ressaltada se baseia em afirmação feita por Sartori (1994) de que a linguagem utilizada por aqueles que definem democracia é portadora de experiência, o que não quer dizer que não tenha raízes e derivações históricas, porque a democracia vem se modificando, desde que o termo foi criado, há cerca de 2400 anos.

Assim, a experiência vivida no interior das empresas solidárias não poderá ser totalmente entendida sem que ela esteja situada num contexto determinado. Ela nasce num contexto latino-americano, e o Brasil nele, marcado por um paradoxo que vem sendo apontado de diversas formas por diferentes pensadores. Para Weffort (1991), pelo crescimento da democracia política e pelo aprofundamento da crise econômica; para Castro (1991), pelo avanço da democracia em oposição ao avanço do liberalismo; para Peralva (2000), pelo crescimento da democracia e o aumento da violência, especialmente entre jovens.

Para o período analisado, décadas de 1980 e 1990, quando começaram a surgir empresas solidárias no Brasil, era forte a idéia de que *a democracia política crescia mas os caminhos de solução da crise econômica pareciam se achar fechados.* (Weffort, 1991:9)

O que vale acrescentar a esse pensamento é que os caminhos convencionais, e não outros, talvez estivessem fechados, pois decorrida uma década da produção dessa análise, o que se verifica é que a democracia parece ter penetrado o mundo do trabalho de maneira diversa daquela tutelada pelo patronato e não mediada por instituições políticas tradicionais. Isso não quer dizer que a solução para a crise econômica tenha sido encontrada, nem mesmo que a democracia produzida no interior de empresas solidárias substitua a democracia política mais geral que penetra a sociedade como um todo, mas pode apontar para a existência de uma forma de estar no espaço da fábrica como local de produção de experiências alternativas de democracia, pois é um espaço onde *as pessoas se unem para providenciar serviços para si próprias, (porque) se sentem partes de um*

*esforço comum que não somente define quem elas são, mas que também as distingue de quem elas não são.* (Wolfe, 1991:48)

Uma segunda idéia que interessa no âmbito deste trabalho é a de que quando a democracia existe, também há a possibilidade da constituição de atores coletivos nos mais diferentes espaços da sociedade, inclusive no mundo do trabalho. Por isso, não se pode negar a existência de paradoxos envolvendo a democracia, no caso brasileiro; também não se pode negar que, mesmo sendo ela frágil, em produção, ainda assim há condições da existência de novos atores coletivos, alguns deles surgidos pela fragilidade mesma da democracia.

O regime democrático, particularmente o contemporâneo, por ser mais do que garantir os direitos consolidados no estado de direito, numa determinada ordem jurídica, é aquele que torna as pessoas sujeitos políticos, potencialmente, criadores de novos direitos, de novos espaços para fruição e reivindicação desses direitos. Isso significa entender a democracia como um regime essencialmente dinâmico, em constante processo. (Benevides, 2003b).

Desta forma, as definições polarizadas não cabem no âmbito deste trabalho. Recuso, como Touraine:

a separação entre duas formas de democracias – política e social, formal e real, burguesa e socialista – segundo o vocabulário preferido dos ideólogos, e (evoco) a unidade da democracia. Por dois motivos: em primeiro lugar, porque não seria possível empregar a mesma palavra para designar duas realidades diferentes se não tivessem importantes elementos comuns entre si, e, em segundo lugar, porque um discurso que chega a chamar democracia a um regime autoritário e, até mesmo, totalitário, acaba por se destruir. (Touraine, 1996:18).

Isso permite trabalhar com a idéia de democracia que, comportando conflitos, abre espaço e possibilita a constituição de novos atores.

Uma terceira idéia que considero importante ressaltar, além da possibilidade do surgimento de novos atores coletivos quando há democracia, são: uma, a de que *democracia não existe sem o reconhecimento da diversidade de crença, origens e projetos* (Touraine, 1996:26), sem que isto

se reduza às garantias institucionais, pois se trata também de perceber que a luta de sujeitos vem impregnada de sua cultura e liberdade, contra a lógica dominadora dos sistemas.

A esta idéia deve ser acrescentada uma quarta, a de que as democracias modernas estão relacionadas e condicionadas pela constatação de que a dissensão, a diversidade e as 'partes' (as partes que se transformaram em partidos) não são incompatíveis com a ordem social e o bem-estar do organismo público. A gênese ideal de nossas democracias está no princípio de que a diferença, e não a uniformidade, é a levedura e o alimento dos Estados. (Sartori, 1994).

Como quinta idéia importante, vale acrescentar que

seria ilusório pensar que a democracia se esgote na competição pelo acesso a recursos de governo. A democracia, nas sociedades complexas, pode significar somente a criação das condições que permitam aos atores sociais reconhecerem-se e serem reconhecidos por aquilo que são e o que querem ser, isto é, as possibilidades de reconhecimento e autonomia. A democracia é, neste sentido, liberdade de pertencimento, isto é, liberdade para construir espaços sociais de reconhecimento: portanto, liberdade de representação, de exprimir a identidade definida como sistemas de representação que permitem mantê-la no tempo. (Melucci, 2001:137).

Dada a importância da relação entre democracia e atores coletivos, vale ressaltar que merece ser pesquisado e analisado se, no mundo do trabalho em crise, trabalhadores experimentam e produzem um modo de vida democrático que avance no sentido de assegurar a possibilidade do encontro e do reconhecimento da diversidade de grupos, idéias e projetos, bem como a da negociação através da produção da esfera pública (Oliveira, 1991), mesmo que ainda se refugiando de instituições oficiais (Touraine, 1996), a exemplo, no caso brasileiro, de conselhos de gestão participativa do Estado.

O espaço privilegiado para o encontro dos diversos é a associação como lugar de produção de democracia, de aprendizagem do "estar junto com", da convivência que reconhece e aceita que a existência de sujeitos diferentes poderá enriquecer o debate e abrir novos horizontes. Aliado a esse debate, incorporar à análise a possibilidade da existência de uma

lógica marcada pelo dar-receber-retribuir, oposta à lógica de compra e venda que marca as relações mercantis, poderá situar associações do mundo do trabalho como aquelas que podem ser capazes de produzir alternativas democráticas, não se restringindo ao campo econômico e material.

Isso nos remete à observação e a análise de como atores produzem, no mundo do trabalho, um modo de vida democrático marcado pelo dar-receber-retribuir.

Para Tocqueville (1998, 2000), esta produção vincula-se de forma estreita e direta com a vida associativa, pois, do seu ponto de vista, dentre as leis que regem as sociedades humanas, há uma que parece mais clara do que todas as outras. Para que os homens permaneçam ou se tornem civilizados, é necessário que entre eles a arte de se associar se desenvolva e se aperfeiçoe na mesma proporção que a igualdade de condições cresce. (Tocqueville: 2000:136)

A associação é, então, a escola da democracia. Ela, sem se opor ao interesse do indivíduo, ensina o interesse geral, o coletivo, a ele se misturando. A associação constitui-se em ciência-mãe no sentido de ciência aplicada que vem corrigir o interesse particular, só realizável através do coletivo. Ela pode engendrar uma nova sociabilidade, cujos eixos centrais são a solidariedade, a confiança e o compromisso.

Esta concepção de associação permite refletir sobre a ação dos trabalhadores associados numa empresa solidária como local de experiência, de aprendizagem, de produção de uma vida democrática e do coletivo, mesmo que as razões iniciais de sua gênese sejam interesses individuais, particulares, marcados pela vivência da crise.

Mas o fato de trabalhadores produzirem associações não significa que um modo de vida democrático se generalize pela sociedade, pois as associações civis não bastam para a produção de uma sociedade democrática. Estas têm e devem ter uma estreita relação com as associações políticas.

As associações civis facilitam, pois, as associações políticas; mas, por um lado, a associação política desenvolve e aperfeiçoa singularmente a associação civil (...). A política generaliza o gosto e o hábito da associação; ela cria o desejo de se unir e ensina a arte de fazê-lo a uma

multidão de homens que, do contrário, teriam sempre vivido sozinhos (...). Uma associação política tira ao mesmo tempo uma multidão de indivíduos para fora de si mesmos; por mais separados que sejam naturalmente, pela idéia, pelo espírito, pela fortuna, ela os aproxima e os põe em contato. Eles se encontram uma vez e aprendem a se encontrar sempre (...). Portanto, as associações políticas podem ser consideradas como grandes escolas gratuitas, em que todos os cidadãos vão aprender a teoria geral das associações. (Tocqueville, 2000:143)

Resta pesquisar e analisar se a capacidade dos trabalhadores de se associarem em empresas solidárias cria também condições para que eles avancem rumo a associações políticas, contribuindo para a possibilidade de existência de um sistema cuja doutrina e compromisso sejam aqueles que permeiam essa modalidade de vida associativa criada, dentre outros espaços, no mundo do trabalho. Por isso, é preciso saber se os trabalhadores de uma empresa solidária contam apenas com seus partidários ou se essa causa torna-se também compromisso de outros, desconhecidos, não por uma ação intimidatória, mas pela persuasão, nascida da experiência, no interior dessas empresas (Tocqueville, 1998).

Portanto, a recuperação do debate sobre associação e sua relação com a democracia é importante referência para aqueles que buscam compreender como, em empresas solidárias, esse modo de vida é produzido, mais do que se fixar em modelos de democracia.

Na associação, inclusive a econômica, pode-se criar uma outra lógica de relação, marcada pelo dar-receber-retribuir, ou seja, a lógica do *dom*, pois *pensar a delicada essência da democracia, é trabalhar com a hipótese de que nossa experiência democrática se nutre sempre do espírito de dom e do espírito da associação*. (Chanial, 2001:10)

É exatamente essa lógica do “dar-receber-retribuir”, o *dom*, que, marcando a vida do grupo na empresa solidária, poderá fazer existir, através de um ato voluntário, aparentemente livre, um contrato, uma obrigação. Como se cada trabalhador associado doasse um pouco de si, no início da empresa solidária e no decorrer do seu desenvolvimento, e criasse, através desse ato, a obrigação dos demais trabalhadores de retribuírem,



porque receberam a doação. Retribuição que não tem um tempo determinado para acontecer, mas como um contrato no interior de um sistema denominado por Mauss (2001) de “sistema de prestação total” que faz a empresa solidária existir.

O contrato e a troca não têm aí (num número grande de sociedades), de forma alguma, o aspecto individual e puramente econômico da troca, sistema que se convencionou ornar com o nome de “economia natural”, sem que ninguém tenha procurado certificar-se se jamais existiu sociedade em que esta economia funcionasse de maneira exclusiva e regular. Em geral, não são indivíduos, mas coletividades, clãs e grandes famílias que se comprometem entre si, amiúde sob a forma de aliança perpétua, em particular a propósito do casamento, da aliança no sentido pleno da palavra. As obrigações mútuas que estas coletividades se impõem reciprocamente não só englobam todos os indivíduos, e com freqüência gerações sucessivas, mas se estendem a todas as atividades, a todos os tipos de riquezas: de tudo aquilo que o clã possui, com a condição de pagar na mesma moeda: mulheres, crianças, alimentos, ritos, heranças, tudo isso é posto em movimento. Por conseguinte, tais trocas não são de natureza puramente econômica. Muito pelo contrário. É o que propomos chamar o “sistema das prestações totais”. (Mauss, 2001:356).

Portanto, lógica complexa, simbólica, não redutível à lógica de compra e venda, ao mundo unicamente material, pois o *vínculo do direito, vínculo pelas coisas, torna-se um vínculo da alma, pois a coisa mesma tem uma alma, é da alma. De onde segue que dar alguma coisa a alguém é dar um pouco de si*, criando uma série de direitos e deveres envolvendo dar, receber e retribuir (Mauss, 1999:160-161)

O dom e o espírito da associação não podem ser reduzidos a um sentimento moral próprio da filantropia, pois isso impediria que fossem produzidas mediações entre Estado e sociedade civil, marcada pela dimensão pública. É importante pesquisar, no caso específico de empresas solidárias, se a ação voluntária, com o sentido restrito da dádiva presente em muitas associações benevolentes, é ou não sua marca. Ou ainda, se apenas relações mercantis predominam, pois trabalhadores associados estão emaranhados por relações de compra e venda: negociam matéria prima, compram equipamentos, obtêm empréstimos, vendem seus produtos no

mercado, relações que não se diferenciam daquelas que marcam empresas capitalistas convencionais.

Isso não quer dizer que eles não possam, quando em empresas solidárias, também produzir relações não-mercantis, a exemplo do desaparecimento do salário, para dar lugar à retirada<sup>6</sup>, uma vez que a relação de assalariamento desaparece das relações e a aliança e a confiança entre trabalhadores marca a dinâmica de funcionamento da própria empresa. Todos esses processos podem revelar, enfim, que trabalhadores associados podem ser capazes de produzir uma vida democrática, marcada pela lógica do dar-receber-retribuir.

É, portanto, a partir de uma lógica antiutilitarista que talvez se possa entender os trabalhadores associados em torno da empresa solidária, mesmo que ainda “ilhas” isoladas num imenso mar em que reina o utilitarismo e a lógica de compra e venda do trabalho, e também como sujeitos capazes de escapar, em alguma medida, das determinações estruturais. Essa vertente de pensamento tem sido desenvolvida por um conjunto de pensadores, dentre eles, franceses organizados em torno do Movimento Anti-utilitarista nas Ciências Sociais – M.A.U.S.S.<sup>3</sup>, que, baseados no pensamento de Mauss, afirmam a importância de uma análise sociológica e antropológica da economia.

Em termos mais sociológicos: se o antiutilitário deve hierarquicamente ter a precedência sobre o útil, englobar toda funcionalidade, é porque antes mesmo de produzir bens ou filhos, o que importa em primeiro lugar é construir o laço social. Que o laço é mais importante que o bem, eis o que o dom afirma. (Caillé, 2002:7-8).

Além da afirmação de que o laço social é mais importante que o bem e da atualidade empírica do dom, é preciso também trilhar um outro caminho que possibilite aprendê-lo e conceituá-lo. Por isso, o individualismo<sup>4</sup>

---

<sup>6</sup> Nas empresas solidárias desaparece o salário e surge em seu lugar a retirada. Esta diz respeito ao valor monetário que cada trabalhador recebe mensalmente, ou quinzenalmente, fruto do faturamento obtido pelo conjunto dos trabalhadores

<sup>3</sup> **Mouvement anti-utilitariste dans les Sciences Sociales.**

<sup>4</sup> O paradigma do individualismo postula uma abordagem “individualista, utilitarista, contratualista, instrumentalista, etc.; ... é a designação de utilitarismo que nos aparece a mais satisfatória, caso se queira compreendê-la bem em sentido lato, e caracterizar o utilitarismo pela articulação de uma proposta positiva – somente os sujeitos pertinentes da ação são os indivíduos que procuram maximizar

e o holismo<sup>5</sup> metodológicos não se mostram adequados como paradigmas de análise do dom porque são unidimensionais e, reducionistas, e, portanto, pobres de ação (Caillé, 2002).

Do *Ensaio sobre o dom* e de outros textos de Mauss, pode-se inferir... uma teoria multidimensional da ação que não cai nem no impotente monismo nem num pluralismo meramente empírico, sem princípio e indeterminado. Mostra essa teoria que a ação individual ou coletiva vai se desenvolver segundo quatro móveis – ao mesmo tempo irreduzíveis um ao outro em teoria, mas sempre ligados na prática – e organizados em dois pares de opostos: a obrigação e a liberdade de uma parte, o interesse e o desinteresse de outra. (Caillé, 2002:71-72).

Por tudo isso, o pensamento de Mauss sobre do dom e o conceito de associação de Tocqueville permitem uma outra aproximação às empresas solidárias, que não a marcada pelo recorte exclusivamente econômico, pois, para ambos, a democracia não é qualquer coisa de institucional, é uma forma de vida, encarnada na prática diária, prática comum, cotidiana, do sujeito. É algo que não vem “do alto”, mas é produzida a partir dos próprios sujeitos associados, evidenciando a capacidade dos homens se ligarem uns aos outros. Por isso, o vínculo invisível da confiança é fundamental, tanto quanto a solidariedade e o autogoverno.

Todos esses elementos podem trazer uma nova reflexão sobre empresas solidárias, particularmente aquelas que se caracterizam como cooperativas de produção, nascidas da falência de uma empresa capitalista tradicional, como é o caso das empresas aqui estudadas.

Pode-se dizer que há razões suficientes para que os trabalhadores não assumam empresas desta natureza como se fossem suas. A falência cria um vácuo entre a produção e a possibilidade de

---

racionalmente a satisfação de seus próprios interesses ou preferências – e de uma proposta normativa: é justo (bom, bem, certo) aquilo que concorre para a maximização do bem-estar do maior número possível de sujeitos”. (Caillé, 2002:14).

<sup>5</sup> Por paradigma holista, entende-se aquele que procura “explicar todas as ações, individuais ou coletivas analisando-as como outras tantas manifestações da dominação exercida pela totalidade social sobre os indivíduos e da necessidade de reproduzi-la. Longe de os fatos sociais aparecerem como o produto do entrecruzamento dos planos individuais racionais, é o conjunto das ações dos indivíduos que parece ser comandado por uma totalidade social sempre preexistente aos indivíduos, infinitamente mais importante que eles e incomensuravelmente a seus atos ou a seus pensamentos que ela predetermina de uma ponta a outra. Funcionalismo, culturalismo, institucionalismo ou estruturalismo, eis uma série de nomes de representantes bem conhecidos desta postura holista”. (Caillé, 2002:16-17).

comercialização, não há mais capital para que a nova empresa possa ser alavancada, não há mais salário, os empregados vêm ameaçados muitos dos direitos conquistados. O que explicaria o fato de trabalhadores assumirem este tipo de empresa e imprimirem um outro modo de vida dentro dela, bastante diferente daquele vivido e aprendido ao longo de anos como assalariado?

Talvez, a chave de leitura não deva ser aquela que pensa a autogestão como uma nova forma de gerir a empresa, como alguns têm feito (Vieitez, Dal Ri, Singer), mas sim como a percepção de que trabalhadores associados possam produzir um *modo peculiar de negação de mecanismos de dominação social...* através da *tentativa de construção de significados alternativos às interpretações dominantes*, portanto ações que trazem à tona questões no plano simbólico. (Sposito, 2000:84-85).

Em função disso, o dom, bem como a associação, vistos como um paradigma relacional do simbolismo, tal como proposto por Caillé (2000), pode ser bastante adequado para a compreensão das relações produzidas em empresas solidárias, como possíveis portadoras de novos sentidos. Estes sentidos opõem solidariedade ao individualismo; a lógica do dar-receber-retribuir à lógica de compra e venda; a política como modo de vida àquela como mercado onde se disputa votos; a possibilidade da experiência que produz democracia à mera reprodução de modelos.

Visto sob esta ótica, a decisão dos trabalhadores de assumirem uma empresa e de conduzi-la de maneira democrática, através do trabalho associado, pode ser analisada como um fato social que evidencia relações mercantis e não-mercantis. Uma associação que, estando na fronteira entre mercado e estado, entre público e privado, pode produzir novas possibilidades de futuro através de uma ação que vai além da denúncia e da crítica, resgatando o presente como momento fundamental, porque nele, através das experiências da vida cotidiana, produzem-se essas novas possibilidades (Evers, 2000).

Isso significa pensar a democracia a partir de baixo, dos sujeitos que a produzem no mundo do trabalho.

Ao nos aproximarmos desta abordagem, corremos o risco de cair no debate que atribui à política da solidariedade um caráter angelical, ingênuo. É preciso se afastar desta discussão para que sejamos capazes de olhar para as relações cotidianas no interior de empresas solidárias como manifestações da capacidade dos trabalhadores de olharem para o outro, fazerem, desses locais, espaços nos quais as forças da solidariedade e da confiança se desenvolvam, imprimindo uma outra lógica relacional.

Como organismo que se encontra na fronteira entre sociedade civil, Estado e mercado, a empresa solidária, e nela os trabalhadores associados, não pode se deixar enclausurar por seus particularismos, presa ao *discurso humanitário da filantropia que faz um apelo ao sentimento de solidariedade inerente a esta trama associativa, mas que entrava a dimensão política reduzindo-a a um sentimento estritamente moral.* (Teles, 2000:161)

Assim, as associações autônomas de trabalhadores talvez possam cumprir uma função catalisadora, para produzirem a confiança, ativarem a solidariedade entre desconhecidos, tirando os indivíduos de dentro deles mesmos, sejam eles separados por idade, espírito, fortuna, além de os aproximar e os colocar em contacto, para que se encontrem uma vez e aprendam a se reencontrar sempre. Talvez possam fazê-los aprender também a submeter sua vontade à de todos os outros e a subordinar seus esforços particulares em ações comuns, portadoras de tensões e conflitos, porque disputam sentidos opostos àqueles que predominam na sociedade. (Chanial, 2001).

Nesse universo, foca-se um sujeito específico, os jovens, porque estes vivem uma temporalidade distinta da do adulto, mesmo que estes dois grupos convivam num mesmo tempo, o da produção da empresa.

Atualmente, jovens e adultos vivem um momento de crise com o desemprego como uma de suas manifestações importantes e que atinge mais intensamente os primeiros. Por isso, inúmeros estudos sobre juventude e jovens abandonaram uma vertente até então predominante, aquela que analisava esses sujeitos sob a ótica da mudança social e política, com enfoque cultural e/ou classista, para enveredar por discussões sobre a dimensão econômica, abordando, principalmente, questões relativas à

inserção do jovem no mercado de trabalho e à relação emprego/formação, a partir do universo escolar.

A presente pesquisa procura trazer à cena atores do campo da economia solidária e tem como foco as relações entre os sujeitos, por isso dimensões simbólicas de suas ações, considerando que os sujeitos que agem neste campo não se constituem de maneira homogênea. Assim, da relação entre jovens e adultos, no mundo do trabalho, no campo da economia solidária, poderá se desvendar não só a construção da identidade daqueles que se encontram numa situação de transitoriedade, através da configuração de outros processos e modelos de sociabilidade, como também sinalizações sobre a invenção do presente e as possibilidades de futuro.

Dessa forma, as novas iniciativas dos trabalhadores precisam ser situadas em tempos de desemprego, o que as torna ainda mais complexas, pois *o desemprego não tem afetado de maneira homogênea (os trabalhadores). Os que mais têm sofrido são os jovens, as mulheres e os maiores de 45 anos.* (Marques, 1997).

Os jovens entre 15 a 24 anos representam aproximadamente 25% da população economicamente ativa do Brasil e são fortemente atingidos pelo desemprego e pela precarização das relações de trabalho. Ao longo da década de 90, a quantidade de desempregados nesta faixa etária foi multiplicada por três e a ocupação foi reduzida em 2,9%. Em 1989, o Brasil possuía um milhão de jovens desempregados; em 1998, eles chegavam a 3,3 milhões. (Pochmann, 2000 apud Grupo Técnico para Elaboração de Políticas Públicas para Adolescente de Baixa Renda e Baixa Escolaridade, 2002:22).

Os dados e estudos existentes são uma pequena mostra de como o desemprego afeta os jovens em nossa sociedade. Esta situação interfere nas suas expectativas e atitudes com relação ao trabalho. Assim, o emprego e o desemprego são dimensões privilegiadas para que esses sujeitos possam apreender a crise e a mutação das referências culturais em torno do trabalho e do seu papel na sociedade (Bajoit e Franssen, 1997).

Além do desemprego, também se constitui importante campo de pesquisa o estudo das percepções de jovens trabalhadores sobre as mudanças organizacionais e tecnológicas que estão sendo introduzidas no

processo produtivo, para discutir as novas relações entre jovens, escola, trabalho, empresa e sindicato. (Martins, 2001)

Os pontos de vista dos próprios jovens evidenciam diversas maneiras desses sujeitos se posicionarem diante do desemprego, das novas formas de organização do trabalho e das novas tecnologias, podendo produzir orientações e ações de natureza coletiva, num conflituoso diálogo com a geração adulta, tão necessário para a constituição da identidade juvenil, pois *a resistência e o conflito entre as gerações enriquecem a vida social, porque oferecem novas alternativas e sinalizam a possibilidade da mudança* (Sposito, 1996).

Ouvir, sentir, olhar os atores, dentre eles especificamente os jovens que, diante de tais circunstâncias, transformam aquilo que vivem, assumindo uma postura marcada pela positividade, porque buscam e produzem novas saídas para o vivido, poderá ser fundamental na descoberta de novas sinalizações.

Parece ser este o caso das iniciativas do campo da economia solidária, recém surgidas no Brasil. Os trabalhadores, na maior parte das vezes, submetidos a situações impostas pelo desemprego, são capazes de iniciativas econômicas, enfrentando um desafio que lhes é totalmente novo, o de "serem donos e gestores de seu próprio negócio", papéis que em grande medida desconhecem, visto que até o momento só lhes haviam sido exigidas a execução de tarefas mecânicas e a experiência de ser empregado. A exigência de combinar democracia, solidariedade e viabilidade do negócio traz novos desafios a serem enfrentados, pois é difícil realizar a passagem de uma estrutura altamente hierarquizada e autoritária para uma outra, participativa e democrática; do individualismo, para a cooperação e solidariedade; do negócio pré-falimentar ou falido para o negócio viável econômico e financeiramente; da situação de desemprego, da baixa estima para uma outra, de tomadas de decisões e com alto grau de autoconfiança.

Se todas estas questões dizem respeito a todos os trabalhadores dessas iniciativas, ganha especial relevância o grupo de jovens, pois a forma como apreendem aquilo que vivem, modificando ou reproduzindo determinadas situações, pode ser um sinal importante das possibilidades de

como o presente é construído, dos valores que desenvolvem a partir de e na relação com este mundo, indicando, desta maneira, para toda a sociedade, aquilo que esta poderá ser no futuro.

A partir desse debate inicia-se um outro, relativo à necessidade de buscar novos elementos teóricos que articulem as perspectivas econômica e cultural na discussão sobre juventude e jovens. A contribuição mais importante nesse campo é aquela que rediscute e amplia os eixos de compreensão da categoria juventude e jovem, procurando dar conta da complexidade dos novos tempos, bem como recupera a categoria geração, atribuindo a ela novos conceitos, de forma que possa operar as complexas relações entre diferentes ciclos de vida e diferentes esferas da vida, entre elas a cultural e a econômica.

De maneira vaga e preliminar, interessa no âmbito deste estudo definir juventude como categoria social e histórica, produto da modernidade, atualmente responsável pela produção da chamada “cultura juvenil” que penetra todas as faixas de idade e segmentos da sociedade. O segundo termo, jovens, refere-se a sujeitos concretos, por isso marcados pela diversidade, situados historicamente, ocupando uma posição efêmera, que, através da constituição de “agregados”, produziram e produzem a chamada “cultura juvenil”, que atravessa o imaginário da sociedade, caracterizada como um mosaico composto por elementos diversos, por vezes divergentes, a exemplo da co-existência de agregados, como os grupos de “rap” nascidos na periferia, com os grupos de jovens envolvidos com práticas religiosas tradicionais.

Visões polarizadas e pouco precisas contribuem, de maneira restrita, para a análise dos jovens que se situam nas empresas solidárias pesquisadas, a partir do enfoque da democracia associativa, pois há que se considerar que os jovens, nessas empresas, assumem condições diversas; são, ao mesmo tempo, sujeitos situados numa determinada etapa da vida, trabalhadores, sócios de empresas, produtores do tempo presente de um campo específico, o da economia solidária, numa estreita relação com os adultos que aí se encontram.



Assim, para compreender esses jovens, é necessário ir além, apoiando-se em uma categoria analítica que combine elementos diversos para dar conta de situações e manifestações complexas. Dubet (1996) e Attias-Donfut (1996), partindo da aceitação da existência da juventude e com o intuito de sair da discussão polarizada e pouco precisa, defendem que a categoria juventude deve ser trabalhada através de eixos diversos.

Dubet parte da idéia de que há uma peculiaridade relativa à fase da vida e que esta se combina com a situação dos jovens na estrutura social, o que configura uma tensão intrínseca à condição juvenil nos tempos modernos. Esta tensão pode marcar, de forma peculiar, a vida das empresas pesquisadas. Por outro lado, dado que as empresas solidárias estudadas encontram-se em seu momento inicial, as possibilidades de inventividade são maiores na medida em que nem tudo está dado e a vivência de experiências pode aproximar as idades, fazendo emergir relações mais democráticas.

Aqui quero me ater, um pouco mais longamente, à noção de experiência, porque ela é fundamental para a compreensão do que está em andamento nas empresas solidárias, já que permite recuperar o lugar do sujeito, homens e mulheres, jovens, adultos e velhos, não só determinados por sua situação de classe, mas também como donos de sua vontade, capazes de definir e imprimir sentidos a situações determinadas de maneira autônoma,

como pessoas que experimentam suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e como antagonismos, e em seguida 'tratam' essa experiência em sua consciência e sua cultura das mais complexas maneiras (sim, 'relativamente autônomas') e em seguida (muitas vezes, mas, nem sempre, através das estruturas de classe resultantes) agem, por sua vez, sobre sua situação determinada. (Thompson, 1981).

A esse pensamento de Thompson é importante acrescentar a idéia de que não há uma *coincidência total e imediata entre a esfera técnica e produtiva e a dos comportamentos e das relações sociais*, pois ela permite entender atores, no caso desta pesquisa o operariado do ABC, que, apesar de viverem o mesmo tempo, sob as mesmas condições materiais, imprimem

sentidos diversos às suas ações. (Cerutti, 1998).

Finalmente, ainda sobre a importância de reter a noção de experiência, quando se trata de democracia, interessa-me reter a idéia de que ela vem associada a

diversas lógicas de ação que reenviam às diversas lógicas do sistema social, que não é mais, então, 'um' sistema, mas a co-presença de sistemas estruturados por princípios autônomos, pois as combinações das lógicas de ação que organizam a experiência não têm 'centro', elas não repousam sobre nenhuma lógica única ou fundamental. Na medida em que sua unidade não é dada, a experiência social provoca, necessariamente, uma atividade dos indivíduos, uma capacidade crítica e uma distância deles mesmos. Mas a distância de si, aquela que faz do ator um sujeito, é, ela mesma, social, ela é socialmente construída na heterogeneidade das lógicas e das racionalidades da ação.

(É também) uma atividade cognitiva, é uma maneira de construir o real e sobretudo de 'verificá-lo', de experimentá-lo. A experiência constrói os fenômenos a partir das categorias do entendimento e da razão. ... um modo de construir o mundo. É uma atividade que estrutura o caráter fluido da 'vida'. ... [Enquanto atividade, ela] repousa menos sobre um postulado ontológico, relativo à condição humana, do que sobre uma necessidade de método, pois a subjetividade dos atores, a consciência que eles têm do mundo e deles mesmos, é o material essencial do qual dispõe a sociologia da ação. (Dubet, 1994).

Assim, tomar a experiência como noção, associada à de democracia, permite melhor compreender e analisar as relações no mundo do trabalho, em empresas solidárias, pois implica olhar o ator coletivo em processo. Neste processo, os diferentes sujeitos podem se tornar iguais diante do novo, mesmo que marcados por diferenças existentes em função da geração à qual pertencem.

O momento histórico vivido introduz também, nas questões geracionais, uma complexidade que não foi vivida antes. Assim, para Attias-Donfut é necessária uma abordagem multidimensional do conceito de geração, marcada por um paradigma relacional, comportando elementos diversos que estão em relação no conjunto do qual fazem parte.

(Por gerações familiares se entende aquelas ligadas pela filiação, pelos laços de consangüinidade. A geração social ou histórica) designa aqui um conjunto de pessoas nascidas num mesmo período partilhando experiências, referências e influências sociais, vividas num tempo comum e que formam sua marca histórica e sua identidade geracional. (...). Segundo nossa concepção, é 'a marca do tempo' que caracteriza as gerações. A identificação aos pares e a consciência de pertencer à mesma geração se constrói sobre a base de referências sociais e culturais ligadas ao encontro de iguais em termos etários, em diversas etapas da vida (escola, lazer, serviço militar, associação de veteranos, etc.). O tempo coletivo vivido, seus modos (...). O sentimento de pertencer a uma geração... é um aspecto essencial da apropriação individual do tempo social e condiciona a integração das biografias individuais num tempo coletivo. A terceira definição é mais recente. Ela resulta do processo de institucionalização do curso da vida organizado segundo as seqüências de educação, de trabalho e de aposentadoria, que divide a população em três conjuntos, os jovens que se situam antes da entrada no mundo do trabalho, os adultos em idade de serem ativos e os aposentados, (...) enfim, as gerações do *welfare*. (Attias-Donfut, 2000:645-646).

Todas essas idéias permitem trazer para o debate a capacidade de jovens criarem o tempo presente e dele se apropriarem, numa estreita relação com as gerações que os precedem. Assim, diante do desemprego, que atinge principalmente os jovens, a produção de uma nova forma de ser e estar no mundo do trabalho, mais democrática e solidária, poderá produzir o efeito simbólico de dizer para a sociedade do "direito desses sujeitos terem direito ao trabalho". Desta forma, a solidariedade e o espírito do dom poderão não ficar aprisionados ao campo privado, nem no interior da associação econômica, redefinindo o político como algo produzido a partir de baixo e trazendo luz sobre a capacidade de produção de novas alternativas baseadas na idéia de que *têm direito aos direitos* em nosso país (Teles, 2000). Resta saber se esta nova configuração da política aproxima-se mais dos jovens do que as formas tradicionais das quais têm se distanciado.

É preciso, portanto evitar as simplificações e estudar as gerações de um ponto de vista global para entender o que elas:

re-enviam ao conjunto da sociedade, atualmente uma sociedade onde tudo muda rapidamente: emprego, proteção social, família, valores e uma mudança rápida têm conseqüências sobre a definição das gerações e suas relações, tornado-as estrangeiras umas com relação às outras, indiferentes sobretudo às conflitualidades (que, se reconhecidas, poderiam fazer avançar a democracia). (Gauillier, 1998:20).

As gerações que, na sociedade salarial, tendiam a se separar, hoje co-habitam o mesmo teto, partilhando experiências comuns, mas ao mesmo tempo com olhares diferentes, porque marcadas por especificidades do ciclo de vida. Diante do Estado são sujeitos de políticas específicas, recortadas pela idade, tais como a do primeiro emprego, a da re-inserção dos adultos desempregados no mundo do trabalho e do apoio à terceira idade. E nos espaços de fronteira, como os das empresas solidárias, talvez possam, através do trabalho associado, produzir *pertencimentos geracionais que coexistem e se conjugam na identidade do ser "plural"*. (Attias-Donfut, 2000:646).

Assim, fica cada vez mais difícil falar de juventude e jovens sem que estes sejam situados na relação com as outras gerações. Além disso,

com o tema das gerações aparece a questão da análise da mudança. Mas até agora esse conceito só tinha sido abordado numa perspectiva cultural, limitando-se essencialmente aos registros de valores, norma e expectativas, práticas. Ele tende agora a ser utilizado para cobrir/resolver questões de mobilidade social/recomposição do espaço das classes sociais, de transformação da relação salarial, de desenvolvimento da precariedade e da segmentação do mercado de trabalho. Mas mais que uma oposição entre cultura e emprego/modo de vida e espaço de atividade de produção está em questão o crescimento significativo do conceito de geração, a possibilidade de articular esses dois elementos da dinâmica da transformação social: a cultura e a questão do emprego. (Lagrée, 1992:26).

Todas essas referências e os dados empíricos coletados permitiram chegar à produção de análises sobre as ações dos trabalhadores nas empresas solidárias estudadas, focalizando as relações produzidas, e

nelas, o lugar que ocupam os jovens. Tudo isso foi organizado em quatro capítulos.

No capítulo 1, apresenta-se o cenário, a Região do ABC, trazendo elementos sobre ela de forma a situar as empresas solidárias e as ações dos trabalhadores. Nele, trazem-se informações sobre cada um dos sete municípios que compõem esta região e estabelecem-se comparações entre eles e a sua situação no país. Isso evidencia um lugar marcado por diferenças e desigualdades, fazendo da região um lugar de contrastes. Uma região que segue tendo o parque industrial mais importante do Brasil e do Mercosul, uma das mais ricas do país, mas que, ao mesmo tempo, vive uma intensa crise e desregulação do trabalho.

Uma região cuja identidade é profundamente marcada pelas ações coletivas, especialmente, do movimento operário, que foi o responsável pela produção do chamado “novo sindicalismo” a partir de fins da década dos 70. Ainda no campo da ação, também marcam presença, na região, outros atores, como os “carecas do ABC” e os do crime organizado, que têm na violência a forma de expressão e evidenciam a contraface da luta pelos direitos. Mais recentemente, outros atores produziram uma nova institucionalidade de caráter regional, cujo papel central é o de pensar as questões regionais e buscar saídas para os problemas com os quais a região se depara. Além disso, é possível observar, também, a estruturação de um nascente campo da economia solidária, por meio da existência e do cruzamento de algumas instituições, nascidas de iniciativa de sindicatos, dos executivos locais e da sociedade civil.

Nesse cenário, trabalhadores de empresas que viviam processos falimentares lutaram para se manter incluídos. É essa luta que se aborda no capítulo 2. Ela tem como palco três empresas nacionais, bem sucedidas, todas surgidas entre o fim da década de 1940 e meados de 1950, duas do setor metalúrgico e uma do setor têxtil. Os trabalhadores têm na memória as diferentes fases de desenvolvimento dessas empresas e guardam de seus antigos donos lembranças positivas, apesar de saberem que eram explorados.

Quando a crise chega a essas empresas, os trabalhadores lutam para manterem-se empregados, nos marcos da relação patrão e empregado. Um grupo de trabalhadores, juntamente com os antigos donos, busca saídas para que as fábricas não fechem, até tomarem a decisão de assumir a fábrica como sua. A partir dessas ações, esse grupo aciona um conflito no campo do modo de agir operário, pois a defesa da manutenção do parque industrial em operação ia no caminho oposto daquele que é predominante, o da greve e das grandes manifestações de luta pelo emprego. Por isso, teve como adversários alguns companheiros da própria fábrica e o Sindicato dos Metalúrgicos do AGC.

É do enfrentamento desse conflito que nasce a primeira empresa solidária, a Coopertratt. Pouco a pouco, surgem mais cinco cooperativas, a Cooperfor, a Coopercon, a Cooperlafe, a Uniwídia e a Textilcooper e os trabalhadores também vão ganhando aliados, dentre eles o próprio Sindicato. Configura-se, assim, no ABC, o campo da economia solidária local.

Desde o momento inicial das empresas, os trabalhadores se deparam com questões relativas à sua própria identidade, pois agora eles não são mais apenas trabalhadores metalúrgicos ou têxteis. Essa é a questão abordada no final do capítulo dois.

No capítulo três adentra-se às empresas. O foco são as ações desencadeadas e as relações estabelecidas entre os trabalhadores no processo de elaboração de um novo contrato entre eles. O conflito entre a administração e a produção se manifesta. Analisa-se, então, como os trabalhadores enfrentam esse conflito, criando mecanismos de disseminação de informações, espaços intermediários de discussão e produzindo um movimento de ir e vir, da administração para a produção. Também se evidencia a forte presença de um desejo dos trabalhadores de se manterem nos contornos da relação assalariada; é na figura simbólica do salário que isso se manifesta.

Para enfrentar os conflitos que surgem e superar velhas práticas e desejos calcados nas relações patrão e empregado, os trabalhadores vão produzindo relações de confiança, de solidariedade e de

amizade, como cimentos da nova relação que está sendo produzida. Uma relação não mercantil, marcada pela trilogia do dar – receber – retribuir, a lógica do dom.

O capítulo quatro é todo dedicado à análise de como jovens vivem as experiências no interior das empresas solidárias, numa estreita relação com os adultos. Nesses locais, a geração do novo sindicalismo, dos adultos, e a geração das oscilações, dos adultos-jovens e dos jovens se encontram e é possível perceber diferenças entre eles, e os jovens trabalhadores, nascidos entre 1977 e 1983. A maioria deles traz a peculiaridade de não ter vivido o desemprego, portanto a posição de excluídos não lhes cabe.

A sua presença nas empresas permite verificar como, por meio dos laços frágeis, quando eles transitam dos pequenos grupos para a empresa, os jovens carregam, para dentro deste último espaço, elementos da intimidade de seus grupos, que podem, no novo espaço, ganhar novos sentidos. A solidariedade dos pequenos grupos se transforma, passa a ter base estrutural, pois, sem a sua existência, a própria empresa corre risco. A confiança e a amizade, experimentadas nos grupos familiares, religiosos e outros, marcadamente juvenis, penetram a empresa, fazendo parte das relações entre jovens e adultos.

Os jovens, pela sua condição, transitam para a escola. A experiência vivida por eles no mundo do trabalho poderia introduzir novos elementos que poderiam polemizar essa instituição, que se encontra em crise, e, quem sabe? - contribuir para que ela pudesse ser repensada. Entretanto, as iniciativas nesse sentido são frágeis. Os adultos, por sua vez, transitam principalmente para o sindicato e para a Unisol. Mas, adultos e jovens, premidos pela necessidade de viabilizarem a empresa, não dialogam sobre a vida de cada um deles e a importância de ocupar a esfera pública e contribuir para a ampliação de práticas democráticas na região.

Finalmente, os jovens protegidos nessas empresas são uma forte expressão da existência da democracia e do dom nesses espaços, porque, mesmo não se desfazendo as diferenças entre jovens e adultos, eles vivem a experiência de produzir a empresa solidária como iguais, trazendo

uma perspectiva de futuro para os sujeitos das duas gerações, mas tendo nos jovens aqueles que, no futuro, poderão manter o projeto iniciado por eles e pelos adultos, bem como garantir uma velhice tranqüila para estes.



**Capítulo 1**  
**A REGIÃO DO ABC:**  
**CENÁRIO DE CONTRASTES E DA LUTA OPERÁRIA**

## Capítulo 1

### A REGIÃO DO ABC: CENÁRIO DE CONTRASTES E DA LUTA OPERÁRIA

... os autores não têm conseguido lidar com a realidade da indústria e da classe trabalhadora no seu lugar, no seu espaço, que é predominantemente o espaço do subúrbio e não só o do bairro e, menos ainda, o do centro culto e politizado. Com isso, promovem a separação entre a classe e o seu espaço, lidando com uma classe sem espacialidade. Isso talvez explique por que nesses estudos não é visível a relação tensa entre a classe trabalhadora e a cidade nem é visível que a afirmação política da classe operária, desde 1946, tem vindo do subúrbio para o centro, a partir das antigas aglomerações operárias do que é hoje o ABC, em busca de um lugar no poder. (Martins, 1992:9).

No momento atual, na maior parte do mundo, o fenômeno do desemprego chama a atenção. Apesar de não ser um fenômeno novo, a partir da década de 70, ele vem acompanhado de outros elementos que o torna ainda mais grave, dentre eles o gradual abandono de políticas de proteção dos sem-empregos, surgidas no final do século XIX, de um lado por meio da constituição de fundos sindicais, em sua maioria de orientação mutualista e anarco-sindical, e de outro, da configuração de um sistema de proteção no âmbito do Estado, ainda caracterizado timidamente neste século, e que começou a se delinear mais claramente nas agendas governamentais no início do século XX, depois da crise de 29, e se estruturou definitivamente depois da segunda guerra mundial, quando a idéia de pleno emprego ganhou força. (Pochmann, 1998, Castel, 1998).

O desemprego também não se desvincula do avanço e da incorporação de novas tecnologias poupadoras de mão-de-obra e das novas formas de organização e flexibilização do trabalho (Ferretti *et al*, 1994). Como fenômeno mundial, ele também deve ser situado no processo de globalização e

sobre esta questão os posicionamentos nem sempre são os mesmos. Para alguns, ele tem forte conotação positiva e por isso associam os movimentos de desregulação e financeirização da economia internacional como frutos da evolução espontânea e autônoma das forças de mercado; nessa medida, o problema do desemprego será equacionado no interior desse mesmo mercado, sem a intervenção do Estado. No entanto, para outros, a visão é oposta, pois:

... compartilham uma crítica comum não apenas à visão ingênua, apologética ou ignorante do processo de globalização, mas também uma militância crítica contra as políticas neoliberais de abertura comercial e financeira indiscriminada e desmonte do Estado a pretexto de uma fictícia 'inserção' no processo de globalização. Em primeiro lugar, porque não existe tal coisa como a globalização no sentido genérico. Em segundo lugar, porque, onde ocorre, tal processo tem sido assimétrico do ponto de vista do capital, do trabalho e dos espaços econômicos regionais. E em terceiro lugar, porque só têm tido "vez" neste processo os países dotados de capacidade de imposição internacional de sua vontade política de preservação de suas identidades e de conquistas de participação crescente na riqueza mundial.(Tavares; Fiori, 1997:12).

Em função desse segundo posicionamento, o fenômeno do desemprego precisa ser visto e estudado no contexto dos diferentes países, para verificar peculiaridades decorrentes da forma de organização específica de cada organização social. Como o Brasil não faz parte do conjunto de países com capacidade de imposição internacional de sua vontade política, as decisões aqui tomadas conduziram o país a transformações no campo econômico, especialmente no período recente (1980-2000), com graves implicações sobre o mercado de trabalho<sup>1</sup>.

A década de 1980 representa ... a primeira fase da desregulação<sup>2</sup> do trabalho no Brasil, fase esta marcada ainda por um movimento contraditório, em que se tem, de um lado, o início do processo de desestruturação do mercado de

---

<sup>1</sup> Vale ressaltar que no Brasil nunca se estruturou um mercado de trabalho recortado pela *relação salarial estável como forma dominante de uso do trabalho, nem a produção em massa se sustentou num movimento de extensão da cidadania e de proteção social na forma de um welfare público, socialmente eficaz na proteção do trabalho*, como nos países industrialmente mais avançados. (Guimarães, 2003:196).

<sup>2</sup> O autor entende regulação do trabalho como a síntese de dois vetores: a estruturação do mercado laboral e a regulamentação do mercado de trabalho. O primeiro vetor diz respeito à emergência, consolidação e avanço do mercado laboral, como parte das relações capitalistas e, o segundo, regulamentação desse mesmo mercado de trabalho, a partir de uma interferência pública. (Cardoso Jr, 2001)

trabalho, mas, de outro, a tentativa de se ampliar o raio de abrangência da regulamentação do mercado laboral. Esses dois vetores põem-se em antagonismo explícito ao final da década, de forma que o aprofundamento da desregulação do trabalho nos anos 90 surge como uma solução não definitiva posta em marcha pelos governos de orientação liberalizante. (...) A especificidade da trajetória de desregulação do trabalho pela década de 90 é que, agora, os dois vetores de sua determinação caminham na mesma direção. (Cardoso Jr, 2001:34-35).

Nesse cenário, se, até a década dos 70, o desemprego caracterizava-se como ocasional e, por isso, a sua ocorrência não colocava em risco a identidade do trabalhador baseada numa categoria profissional específica, que ele portava na busca de um novo emprego, a partir dos anos 1980, com o surgimento dos desempregados de longa duração verificou-se a *ruptura do nexo entre emprego e desemprego. Rompido esse nexo, a subtilização do trabalho deixava de assumir a forma clássica e única do desemprego aberto e passava ... a se expressar em múltiplas formas, tais como: o trânsito à inatividade de indivíduos no auge da sua vida ativa, as formas precárias e/ou atípicas dos chamados postos de baixa qualidade, além do desemprego de longa duração.* (Guimarães, 2003: 188-189). Nesse novo quadro, também os grupos foram atingidos de forma desigual. Jovens e mulheres foram atingidos mais duramente.

Tudo isso conduz à percepção de que, nos dias de hoje, o fenômeno desemprego se tornou mais complexo e, para compreendê-lo, deve-se incorporar ao debate outros campos temáticos, dentre eles os de geração e gênero<sup>3</sup>, bem como suas manifestações nos mais diferentes espaços, sejam eles nacionais ou em regiões no interior de cada país.

---

<sup>3</sup> Os estudos sobre mulheres e o mundo do trabalho (Hirata, 1994, 1998; Souza-Lobo, 1991; Hirata, Kergoat, 1998) já anunciavam a importância da incorporação da categoria gênero no debate sobre diferentes formas de dominação no interior desse universo, de sua relação com os arranjos familiares e as formas de representação sindicais. Apontavam também para especificidades relacionadas às competências para o exercício profissional. Relativo a jovens, no caso brasileiro, num estudo sobre 80 (oitenta) dissertações e teses produzidas no período de 1980 – 1998, Corrochano e Nakano (2002) indicavam a existência de um esforço de compreensão da relação jovem, escola e trabalho, mas apontavam também que inúmeras temáticas, dentre elas a de como jovens circulavam no universo mesmo do trabalho e sobre o desemprego juvenil, ainda não tinham sido foco de pesquisas e produção discente na pós-graduação.

Dentro do Brasil, tomando a Região do Grande ABC Paulista como foco de análise, é necessário desvendar os impactos desse quadro, mais geral, na região, buscando perceber as suas especificidades<sup>4</sup>. Pretende-se acenar para a existência da complexidade que é a Região do ABC, apontando contrastes, diferenças e desigualdades, e a capacidade de seus atores cunharem nela uma marca que lhe dá uma peculiaridade reconhecida nacionalmente<sup>5</sup>.

### **1. A Região do ABC: riqueza, diversidade, desigualdade e desemprego**

A Região do ABC é formada por sete municípios, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. Trata-se de municípios muito diferentes e desiguais, mas, simbolicamente, carregam uma idéia de unidade, especialmente quando se ganha distância e se olha para esses mesmos municípios a partir do país.

O ABC carrega consigo as marcas de região industrial e operária. Essas marcas começaram a ser produzidas no final do século XIX, quando nesta região se instalaram indústrias, decorrentes do início da operação da ferrovia São Paulo Railway, ligando Jundiaí ao Porto de Santos. A razão inicial da instalação das indústrias é externa à região, a do escoamento da produção da lavoura cafeeira do oeste paulista. No entanto, outras a ela se associaram, próprias da região, especialmente as condições existentes no entorno da ferrovia, a oferta de terrenos planos e a existência de cursos d'água (Silva, 1994).

Esses fatores fizeram com que a região:

... antes mesmo da década de 30 adquirisse um perfil industrial claro. (...) As condições geográficas atraíram as primeiras fábricas e com elas estabeleceu-se na região uma mão-de-obra qualificada para o trabalho industrial. A construção da Via Anchieta no final dos anos 40 serviu para consolidar a

---

<sup>4</sup> É preciso ressaltar que há diferentes vertentes de análise sobre a temática “desenvolvimento regional”, mas neste trabalho esta questão será tomada apenas como pano de fundo e por isso não se pretende entrar neste debate.

<sup>5</sup> A Região do ABC é tomada no presente trabalho como o cenário da ação de determinados atores, portanto não foi objeto de análise extensiva. Como cenário, foram tomados os elementos que permitem situar os atores sobre os quais se pretende debruçar de forma mais aprofundada nos próximos capítulos.

região como o pólo industrial mais importante da Capital do Estado. (...) Nos anos 60 a transição se completou. Este é o momento fundamental para a economia do ABC. (Silva, 1994:42-43).

Na fase inicial da industrialização, as empresas instaladas utilizaram como mão-de-obra, principalmente, imigrantes que já moravam nesta região e trabalhadores recrutados na cidade de São Paulo.

Um dos fatores foi a presença de imigrantes das antigas colônias agrícolas. (...) Porém, parece ter sido mais significativa a mão-de-obra recrutada na cidade de São Paulo, que se movia pendularmente através do trem, e só ..., provavelmente, durante o desenrolar da década de 20, fixou-se em torno da estação ferroviária. (Mindrisz, 1981:38).

Enquanto região que se caracterizou como industrial, continuou sendo fator de atração de inúmeros imigrantes e migrantes durante várias décadas. A maior parte de seus municípios apresentaram taxas de crescimento populacional acentuadas, especialmente no período de 1950 – 1970, período em que as taxas de crescimento de todos os municípios do ABC foram superiores às do Brasil e do Estado de São Paulo. Chama atenção o caso específico de Diadema, cuja população cresceu 4,07 vezes no período de 1950-1960 e 6,41 vezes entre 1960-1970 (tabelas 1.1 e 1.2).

No ano 2000, comparando-se os municípios do ABC aos do Estado de São Paulo, quatro deles estavam entre os 20 primeiros com maior números de habitantes dentre os 645 municípios do Estado. São Bernardo do Campo, Santo André, Mauá e Diadema ocupavam, respectivamente, o 4<sup>o</sup>, o 6<sup>o</sup>, o 11<sup>o</sup> e o 13<sup>o</sup> lugares.

Esse mesmo fenômeno se repetiu quando a comparação foi feita com os 5.507 municípios de todo país: São Bernardo, Santo André, Mauá e Diadema ocupavam, respectivamente, a 22<sup>a</sup>, a 25<sup>a</sup>, 46<sup>a</sup> e a 49<sup>a</sup>. posições no *ranking* dos municípios com maior número de habitantes no país, no ano 2000. (IBGE- Censo 2000).

**Tabela 1.1**  
**Evolução da população residente**  
**Brasil, Estado de São Paulo, Região do Grande ABC, Municípios do ABC**  
**1950/1960/1970/1980/1991/1996/2000**

<b>Pais/Estado/Região do ABC/ Municípios do ABC</b>	<b>1950</b>	<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1991</b>	<b>1996</b>	<b>2000</b>
Brasil	51.941.767	70.070.454	93.139.037	119.002.706	146.868.808	157.079.573	169.799.170
Estado São Paulo	9.134.423	12.809.231	17.771.948	25.040.698	31.548.008	34.120.886	37.032.404
Região do Grande ABC	216.159	504.686	988.677	1.652.781	2.048.674	2.224.096	2.354.722
Santo André	106.605	245.147	418.826	553.072	616.991	625.564	649.331
São Bernardo do Campo	26.272	82.411	201.662	425.602	566.893	660.396	703.177
São Caetano do Sul	59.832	114.421	150.130	163.082	149.519	139.825	140.159
Diadema (1)	3.023	12.308	78.914	228.660	305.287	323.116	357.064
Mauá (2)	9.472	28.924	101.700	205.740	294.998	342.909	363.392
Ribeirão Pires (3)	10.955	17.250	29.048	56.532	85.085	96.550	104.508
Rio Gde da Serra (4)	-	3.955	8.397	20.093	29.901	34.736	37.091

Fonte: IBGE

(1) Em 1950, era Distrito de São Bernardo

(2) Em 1950, era distrito de Santo André

(3) Em 1950, juntamente com Rio Grande da Serra, era distrito de Santo André, não havendo, portanto, dados desagregados para ambos

(4) Em 1960, era Distrito de Ribeirão Pires

**Tabela 1.2**  
**Evolução da taxa de crescimento da população residente**  
**Brasil, Estado de São Paulo, Região Metropolitana de São Paulo, Região do**  
**Grande ABC, Municípios do ABC**  
**1950/1960/1970/1980/1991/1996/2000**

Regiões/Municípios	Taxa de crescimento 50-60	Taxa de crescimento 60-70	Taxa de crescimento 70-80	Taxa de crescimento 80-91	Taxa de crescimento 91-96	Taxa de crescimento 96-00
Brasil	1,35	1,33	1,27	1,23	1,07	1,08
Estado São Paulo	1,40	1,39	1,41	1,26	1,08	1,09
Região do Grande ABC	2,33	1,96	1,67	1,24	1,09	1,06
Santo André	2,30	1,71	1,32	1,12	1,01	1,04
São Bernardo do Campo	3,14	2,45	2,11	1,33	1,16	1,06
São Caetano do Sul	1,91	1,31	0,09	0,92	0,94	1,00
Diadema	4,07	6,41	2,90	1,34	1,06	1,11
Mauá	3,05	3,52	2,02	1,43	1,16	1,06
Ribeirão Pires	1,57	1,68	1,95	1,51	1,13	1,09
Rio Grande da Serra	-	2,12	2,39	1,49	1,16	1,07

Fonte: IBGE

No período 1960-2000, os números absolutos da população residente nos municípios do ABC evidenciavam diferenças enormes entre o que tem o maior e o que tem o menor número de habitantes. A diferença entre eles foi, em 1960, de mais de 60 vezes: Santo André, com 245.147 habitantes e Rio Grande da Serra, com 3.955. Mas, essa diferença, apesar de se manter grande, tendeu a diminuir ao longo dos anos, passando para 19 vezes no ano 2000: São Bernardo do Campo, com 703.177 habitantes e Rio Grande da Serra, com 37.091 (tabelas 1.1 e 1.2).

Um olhar mais acurado sobre os sete municípios, a partir da evolução da taxa de crescimento da população residente, conforme tabela 1.2, permite estabelecer relações entre as tendências do crescimento populacional e o tipo de desenvolvimento havido na região, evidenciando a forte influência do desenvolvimento industrial. Houve elevadas taxas de crescimento da população residente em todos os municípios, especialmente, no período 50-70, quando se instalaram as montadoras e as indústrias de bens de consumo duráveis na região, ganhando força e visibilidade a marca de região industrial e operária. Isso ocorreu na esteira de um processo de expansão e estruturação urbana a partir de um centro principal, o município de São Paulo.



A expansão da área metropolitana deu-se nas direções Leste, já incorporando municípios como Ferraz de Vasconcelos, Oeste, com a emergência de Osasco (ainda não desmembrado da capital), e Sudeste, a região do ABC (denominação decorrente das iniciais dos municípios de Santo André, São Bernardo e São Caetano do Sul). Por esta época, as rodovias (a Dutra e a Anchieta, por exemplo) já se destacavam como direcionadas desta expansão. (Cunha, 2003, p.T).

Além do processo de desconcentração demográfica, ocorrido em São Paulo, no período de 1950-1970, houve também uma desconcentração industrial e apenas áreas bastante específicas, como os municípios do ABC<sup>6</sup>, experimentaram os grandes impactos da desconcentração industrial, o que possibilitou que se tornassem grandes subcentros da região. Mais tarde, outras zonas foram sendo incorporadas, como ocorreu com Osasco e Guarulhos, ou mesmo municípios como Diadema e Mauá (próximos ao ABC). (Cunha, 2003, p.T).

No período 1970-1980, as taxas de crescimento populacional de seis dos sete municípios da Região do Grande ABC ainda se mostraram relativamente maiores do que aquelas verificadas para todo o país e o Estado de São Paulo. No entanto, essa tendência demográfica vai se revertendo a partir de 1980. No período 1980-1991, cinco dos sete municípios ainda apresentaram taxas de crescimento ligeiramente superiores à do Estado de São Paulo; já para o período de 1996-2000, apenas um dos municípios apresentou taxa de crescimento populacional superior ao do Estado.

Essa alteração das taxas de crescimento populacional dos municípios do ABC pode ser explicada pela mutação em andamento no quadro industrial do ABC, pois, nos períodos de 1978-1982 e 1989-1993, houve um menor crescimento percentual do número de indústrias comparado ao de estabelecimentos comerciais. No período 1990-1993, verificou-se o mesmo fenômeno, com a peculiaridade de que o crescimento do número de estabelecimentos industriais foi negativo (tabela 1.3).

---

<sup>6</sup> O autor refere-se a Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul quando utiliza a sigla ABC.

**Tabela 1.3**  
**Estabelecimentos industriais e comerciais no Grande ABC**  
**1978-1995**

ano	industriais	comerciais	Crescimento Estab. Industriais (%)	Crescimento Estab. Comerciais (%)
1978	4.136	20.822	-	-
1979	4.335	22.537	4,8	8,2
1980	4.426	24.580	2,1	9,1
1981	4.466	26.674	0,9	8,5
1982	4.750	28.635	6,3	7,3
1983	4.998	29.954	5,2	4,6
1984	5.161	30.719	3,3	2,5
1985	5.424	31.630	5,1	3,0
1986	5.895	33.166	8,7	4,9
1987	6.382	34.289	8,3	3,4
1988	6.482	34.617	1,6	1,0
1989	6.692	36.601	3,2	5,7
1990	6.516	38.251	-2,6	4,5
1991	6.461	42.087	-0,8	10,0
1992	5.840	47.653	-9,6	13,2
1993	5.643	51.145	-3,4	7,3
1994	5.685	53.716	6,0	5,0
1995*	5.781	54.462	1,7	1,4

Fonte<sup>7</sup>: subseção DIEESE/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC com base nas informações da Eletropaulo.

\* Dados referentes ao mês de abril

Entretanto, à tendência mais acentuada de crescimento do número de estabelecimentos comerciais, no período 1978-1995, não pode ser tomada como indicador de que a indústria tenha perdido importância na Região do ABC. Ela ainda é responsável pelo emprego de parte significativa de trabalhadores formais na maioria dos municípios da região, conforme tabelas 1.4 e 1.5.

Assim, apesar dos dados de 2001 indicarem que quase todos os municípios da região apresentavam percentuais de estabelecimentos industriais menores do que os do comércio e do setor de serviços, os percentuais de trabalhadores formais que atuavam na indústria eram, em quatro dos sete municípios da região, proporcionalmente maiores do que os do comércio e do setor de serviços.

<sup>7</sup> Tabela organizada por Jefferson da Conceição, 1998 (Teoria e Debate, número 37)

**Tabela 1.4**  
**Tipos de Estabelecimentos**  
**Municípios do ABC – 2001**

Município	Tipo de estabelecimento				
	Industrial (%)	Comercial (%)	Serviços (%)	Outros (%)	Total (%)
Diadema	36,0	37,0	27,0	0,0	100,0
Mauá	21,6	49,0	29,1	0,3	100,0
Santo André	13,1	42,7	44,1	0,1	100,0
São Bernardo do Campo	15,8	38,8	45,2	0,2	100,0
São Caetano do Sul	15,9	35,0	49,0	0,1	100,0
Ribeirão Pires	20,7	43,8	34,8	0,7	100,0
Rio Grande da Serra	15,0	49,4	35,0	0,6	100,0

Fonte: SEADE

**Tabela 1.5**  
**Trabalhadores formais por tipo de estabelecimento**  
**Municípios do ABC – 2001**

Município	Tipo de estabelecimento				
	Industrial (%)	Comercial (%)	Serviços (%)	Outros (%)	Total (%)
Diadema	63,6	12,3	24,1	0,0	100,0
Mauá	50,7	20,1	29,1	0,1	100,0
Santo André	25,9	21,4	52,6	0,1	100,0
São Bernardo do Campo	48,4	12,6	39,0	0,0	100,0
São Caetano do Sul	19,0	10,5	70,4	0,1	100,0
Ribeirão Pires	44,9	15,4	39,5	0,2	100,0
Rio Grande da Serra	37,1	11,4	51,5	0,0	100,0

Fonte: SEADE

Em São Bernardo do Campo, 48,4% do total de trabalhadores formais atuavam na indústria, enquanto esta representava apenas 15,8% do total de estabelecimentos. O mesmo fenômeno se repetia para Diadema (36% eram estabelecimentos industriais e 63,6% dos trabalhadores formais atuavam na indústria), Mauá (21,5% dos estabelecimentos era industriais, 50,7% dos trabalhadores formais atuavam neles), Ribeirão Pires (20,7% eram indústrias e 44,9% dos trabalhadores formais estavam nelas).

Portanto, no ano de 2001 havia um percentual significativo de trabalhadores formais atuando na indústria do ABC; além disso, pode-se acrescentar que o crescimento do comércio e do setor de serviços desta região está associado à importância do setor industrial, conforme afirma Araújo (2001):

A RMS (Região Metropolitana de São Paulo [nela incluída a região do ABC]) deixou de ser predominantemente industrial e passou a se caracterizar como

uma metrópole de serviços produtivos, **exatamente porque** se mantém como a principal região industrial do país. (Apud Matteo, Tapia, 2002: 73).

O significativo percentual de pessoal ocupado no setor terciário, conforme tabela 1.5, tem relação estreita com a importância da indústria na região e esta não pode ser vista de maneira isolada do conjunto do país. Exatamente em função da importância da indústria é que o setor terciário pôde-se desenvolver em regiões como o ABC. Por isso, para o caso desta região,

é importante evitar a idéia (muito presente, sobretudo na mídia) de ‘desindustrialização’<sup>8</sup>, pois ela continua com uma participação importante na estrutura industrial do estado, sobretudo nos setores mais intensivos em capital. (Matteo, Tapia, 2002: 90).

#### A participação dos municípios do ABC

no valor adicionado da indústria do Estado de São Paulo, em 1999, era de 13,18%. (...) O perfil da região vem passando, nos últimos anos, por significativas mudanças, sem, contudo, reduzir seu peso como o mais importante pólo industrial do país e do Mercosul. A presença de grandes empresas nacionais e estrangeiras, associada ao elevado poder aquisitivo da região<sup>9</sup>, criou inúmeras oportunidades de negócios na área de serviços, que hoje, à semelhança dos grandes centros urbanos no mundo, absorve parcela significativa da sua população ocupada. (SEADE, 2004).

Portanto, a despeito dos dados indicarem uma tendência de menor crescimento percentual do número de indústrias, comparado aos números do comércio e do setor de serviços, e que nelas já não atua a imensa maioria dos trabalhadores formais da região, o ABC não deixou de ter lugar de destaque como pólo industrial mais importante do Brasil e do Mercosul, em função do valor adicionado de sua indústria<sup>10</sup>.

A isso devem ser acrescentados os fatores locais favoráveis, como a proximidade ao Porto de Santos e à capital Paulista,

---

<sup>8</sup> O conceito de “desindustrialização” não se reduz à diminuição do número de indústrias; a ele vem também agregada a perda de importância do setor industrial numa determinada economia.

<sup>9</sup> Segundo notícia veiculada pela imprensa, “São Bernardo e Santo André fazem parte dos 20 primeiros colocados do *ranking* do IPC (Índice Potencial de Consumo), no Brasil. (...) De cada US\$ 100 gastos no Brasil, US\$ 2,18 são desembolsados pela região”. (ABC Repórter, 15/04/2004).

<sup>10</sup> Por “valor adicionado” entende-se o valor adicionado a cada etapa do processo produtivo, envolvendo a transformação, a inovação, a comercialização e a tributação.

associados à base produtiva e à infra-estrutura, já instaladas, e à mão-de-obra qualificada, existentes na Região, o que poderá garantir que importantes investimentos sejam feitos nela, conforme anunciado.

O ABC recebeu 13,40% de todos os investimentos industriais anunciados para o Estado e 56,47% dos anunciados para a RMSP. No caso do comércio, esses percentuais foram, respectivamente, 10,96% e 25,16% e, quanto aos investimentos nos serviços, 1,84% e 4,63%. (SEADE: 2004).

Essas vantagens competitivas da Região do ABC são a expressão de sua história e do seu processo de mutação econômica em andamento e elas atingem fortemente o mercado de trabalho. O impacto sobre ele, tanto no que diz respeito ao desemprego aberto<sup>11</sup>, quanto ao desemprego oculto<sup>12</sup>, tende a ser maior do que em outras regiões.

A maior incidência de indústrias com grande conteúdo tecnológico na região, atestada pelas análises da Agência de Desenvolvimento Econômico do ABC, com base nos dados da PAEP<sup>13</sup>, confere um poder de reestruturação das empresas industriais, permitindo a aquisição de vantagens competitivas; esse processo, contudo, pressiona a mão-de-obra, limitando os postos de trabalho de melhor qualificação, e suprimindo os de menor qualificação, que são absorvidos apenas em parte pelo setor serviços. (Matteo, Tapia: 2002: 90).

As taxas de desemprego da Região do ABC são maiores do que as da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Pode-se dizer que o ABC sofre os impactos dos momentos de expansão ou de retração da economia brasileira, de maneira mais intensa, ficando isso evidente nas taxas de desemprego aberto e desemprego oculto pelo trabalho precário.

*Pode-se observar que a principal componente da taxa de desemprego total da Região do ABC é o desemprego aberto (SEADE, 2004), cujas taxas variaram de 21,4 a 17,7, no período 1998 – 2002 (tabela 1.6).*

---

<sup>11</sup> Segundo SEADE (2004), *desemprego aberto corresponde ao conjunto de pessoas que, não tendo exercido qualquer atividade produtiva na semana de referência, tomaram medidas efetivas pra encontrar trabalho nos últimos 30 anos.*

<sup>12</sup> Segundo SEADE (2004), *um indivíduo encontra-se em situação de desemprego oculto pelo trabalho precário se tiver tomado medidas efetivas para encontrar trabalho nos últimos 30 dias, ainda que tenha exercido alguma atividade eventual e intermitente, nesse período, sem qualquer perspectiva de continuidade.*

<sup>13</sup> Pesquisa da atividade econômica paulista realizada pela Fundação SEADE.

**Tabela 1.6**  
**Taxa de Desemprego, segundo tipo**  
**Região Metropolitana de São Paulo e Região do ABC**  
**1998 – 2002**

Ano	Taxa de desemprego aberto		Taxa de desemprego oculto	
	RMSP	ABC	RMSP	ABC
1998	18,2	20,0	6,5	12,7
1999	19,3	21,4	7,2	13,7
2000	17,6	18,7	6,6	12,1
2001	17,6	17,7	6,3	11,6
2002	19,0	19,1	6,9	12,3

Fonte: SEADE-DIEESE.

Essas taxas são maiores no ABC do que na RMSP. Mas, o que mais chama a atenção são as taxas de desemprego oculto que, mesmo sendo menores do que as de desemprego aberto, são imensamente maiores no ABC do que na RMSP, às vezes quase o dobro, evidenciando uma precarização mais intensa do trabalho naquela região do que nesta.

Por isso, o paradoxo que vive a Região do ABC é, por um lado, ter a estrutura industrial mais importante do país, com indústrias de grande conteúdo tecnológico, com vantagens competitivas importantes<sup>14</sup>; de outro, assistir à diminuição de postos de trabalho de melhor qualificação e à supressão dos de menor qualificação, jogando muitos trabalhadores para uma situação de desemprego aberto ou, muitas vezes, para um desemprego oculto pelo trabalho precário.

As polaridades que compõem esta situação paradoxal são complementares, pois fazem parte de uma mesma lógica. A elas se associam outras polaridades, como a imagem de riqueza regional e a existência de enormes desigualdades entre os sete municípios do ABC, impactando fortemente o mercado de trabalho.

Comparando os 6 (seis) dos 7 (sete) municípios do ABC, aos municípios de todo o país, aqueles têm PIB *per capita* muito maior do que a

<sup>14</sup> Supõe-se que o ABC não seja marcado única e exclusivamente por indústrias de grande conteúdo tecnológico e com vantagens competitivas importantes, conforme a imagem predominante, e que nesta região convivam um setor econômico mais moderno com um mais atrasado, como é histórico acontecer em casos como esse.

média brasileira (tabela 1.7). O PIB *per capita* de São Caetano do Sul é 5,74 vezes maior do que a média brasileira. Seguindo nessa trilha, o PIB da Região do ABC representa 4,84% do Brasil, enquanto que, em termos populacionais, nessa região está apenas 1,39% da população brasileira. Vista sob esta ótica, a riqueza produzida no ABC é proporcionalmente maior do que a de outras regiões do país.

**Tabela 1.7**  
**Produto interno bruto total e *per capita*, população residente**  
**Brasil, Estado de São Paulo e Municípios do ABC em 1995**

	População	PIB (em R\$ milh.)	PIB <i>per</i> <i>capita</i> (em R\$)	Posição no 'ranking' a partir do mais alto PIB <i>per capita</i> – municípios do ABC <sup>12</sup>
BRASIL	152.374.603	558.000,0	4.318,3	
Estado de São Paulo	33.719.835	243.575,0	7.223,5	
Região Metropolitana	17.262.704	119.440,2	6.919,0	
Região Grande ABC	2.214.379	27.399,9	12.373,6	
Santo André	624.991	4.498,8	7.199,6	5 <sup>o</sup> .
São Bernardo do Campo	658.991	11.733,2	17.804,8	2 <sup>o</sup> .
São Caetano do Sul	140.007	3.469,9	24.783,5	1 <sup>o</sup> .
Diadema	313.168	3.255,1	10.394,0	4 <sup>o</sup> .
Mauá	342.888	3.673,5	10.713,4	3 <sup>o</sup> .
Ribeirão Pires	99.688	675,3	6.774,4	6 <sup>o</sup> .
Rio Grande da Serra	34.771	94,2	2.709,6	7 <sup>o</sup> .

Tabela organizada por Conceição, 1998. Fonte: IBGE

Entretanto, atendo-se aos dados intra-regionais, verificam-se enormes desigualdades: São Caetano do Sul tem PIB *per capita* de R\$ 24.783,50, Rio Grande da Serra tem um pouco mais de um décimo desse valor, R\$ 2.709,60. O município de Mauá, por exemplo, que tem o 3<sup>o</sup>. PIB *per capita* da Região ocupa o 5<sup>o</sup> lugar no ranking de exclusão social dentre os sete municípios. Assim, uma determinada posição de produtor de riqueza não corresponde à mesma posição no *ranking* da exclusão social.

<sup>12</sup> Inclusão da coluna pela autora do presente trabalho.

**Tabela 1.8**  
**Índice de exclusão social<sup>13</sup> – Municípios da Região do ABC – 2000**

Municípios do ABC - 2000	Posição no 'ranking' a partir da melhor situação social		Índice de pobreza	Índice de juventude	Índice de alfabetização	Índice de escolaridade	Índice de emprego formal	Índice de violência	Índice de desigualdade	Índice de exclusão social <sup>14</sup>
	No ABC	No Brasil								
Diadema	6 <sup>o</sup> .	1.698 <sup>o</sup> .	0,755	0,692	0,886	0,600	0,253	0,435	0,120	0,493
Mauá	5 <sup>o</sup> .	1.354 <sup>o</sup> .	0,739	0,674	0,886	0,603	0,111	0,743	0,118	0,509
Ribeirão Pires	4 <sup>o</sup> .	310 <sup>o</sup> .	0,775	0,745	0,909	0,689	0,155	0,893	0,214	0,585
Rio Grande da Serra	7 <sup>o</sup> .	2.096 <sup>o</sup> .	0,697	0,633	0,866	0,569	0,069	0,750	0,058	0,474
Santo André	3 <sup>o</sup> .	76 <sup>o</sup> .	0,816	0,825	0,921	0,754	0,209	0,792	0,390	0,637
São Bernardo	2 <sup>o</sup> .	51 <sup>o</sup> .	0,806	0,761	0,912	0,769	0,323	0,775	0,447	0,652
São Caetano	1 <sup>o</sup> .	1 <sup>o</sup> .	0,886	0,969	0,949	0,878	0,740	0,908	0,786	0,864

Fonte: Atlas da exclusão social no Brasil. Pochmann *et al.* 2003.

<sup>13</sup> O “índice de exclusão social” foi construído por Pochmann *et al* (2003) com o objetivo de avançar sobre as experiências existentes em torno da produção de indicadores das condições de vida, articulando três temáticas: padrão de vida digno, participação da população no legado técnico-cultural da sociedade e vulnerabilidade juvenil. Os autores utilizaram os indicadores já existentes, a saber: IDH-M- índice de desenvolvimento humano- municipal; recomendações do IPEA e da Fundação João Pinheiro para quantificar a participação da população no legado técnico-cultural da sociedade; índice de vulnerabilidade juvenil produzido pela Fundação SEADE e pelo Mapa da exclusão/inclusão social.

<sup>14</sup> “Para interpretar o resultado de cada município brasileiro basta ter em mente duas coisas: 1) o índice varia de zero a um; 2) as piores condições de vida equivalem a valores próximos a zero, enquanto as melhores situações sociais estão próximas de um”. (Pochmann *et al*, 2003: 19).



Os dados da tabela 1.8 permitem verificar, de forma mais detalhada, como a imagem de riqueza que carrega o ABC tem sustentação em alguns indicadores e também como as desigualdades se manifestam por meio dos mesmos índices.

Dentre eles, os índices de pobreza<sup>15</sup> dos municípios do ABC variam de 0,696 a 0,886. A título de aproximação inicial, pode-se considerar que a região apresenta condições privilegiadas, considerando-se como elevada exclusão social os casos em que o índice é menor do que 0,4. Esta mesma imagem fica reforçada quando se acrescenta a esses dados o número de famílias ricas<sup>16</sup> por município, pois se verifica que 6 (seis) dos 7 (sete) municípios da região estão entre as 100 (cem) cidades com maior número de famílias ricas<sup>17</sup>, reforçando ainda mais a imagem de região privilegiada. Chama ainda mais atenção o fato de *Santo André e São Bernardo, que apareciam em 1980 na décima quinta e décima sexta posições (no ranking das cidades com maior número de famílias ricas), terem subido de forma expressiva, ocupando a quinta e a oitava posições, respectivamente, em 2000* (Campos et. al, 2004: 71).

No entanto, se é inegável que o ABC apresenta índices de pobreza que indicam uma menor exclusão, e seis de seus sete municípios encontram-se entre os que possuem maior número de famílias ricas no país, é preciso acrescentar que, em 2001, 10% das famílias mais pobres da região detinham 1,77% da renda líquida total, enquanto que os 10% mais ricos detinham 30,33% dessa mesma renda, evidenciando uma enorme desigualdade de apropriação da riqueza no interior da região.

Assim, podem estar presentes no ABC, relativo à apropriação da riqueza, polaridades envolvendo *ilhas de riqueza e ilhas de pobreza*, em meio a uma situação que comparada, à do país, possa ser considerada privilegiada; só um estudo que descesse a detalhes daria conta de trazer isso à tona.

---

<sup>15</sup> Dentre os indicadores que permitem configurar o “padrão de vida digno”, está o “índice de pobreza”, captado pela porcentagem de “chefes de famílias pobres” no município. (Pochmann, Amorin, 2003). “Devido às dificuldades na mensuração da pobreza em anos muito anteriores a 2000, a linha de pobreza foi fixada em 1 salário (não deflacionado) em 1960, 1980 e 2000”. (Campos et. al, 2003: 23).

<sup>16</sup> Definem-se famílias ricas como aquelas que “possuíam uma renda familiar mensal acima de R\$ 10.982,00 em valores de setembro de 2003”. (Pochmann et. al, 2004: 54)

<sup>17</sup> Faz parte do *ranking* das 100 cidades com maior número de famílias ricas os seguintes municípios da Região do ABC: São Bernardo do Campo (23.394 famílias), Santo André (20.475), São Caetano do Sul (9.505), Diadema (3.143), Mauá (2.491), Ribeirão Pires (1.605). (Campos et. al, 2004: 61-63).

Tomando o município como unidade básica de análise, ficam invisíveis desigualdades e problemas existentes dentro dele. Assim, em municípios como São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Recife, entre outros (dentre eles certamente os do ABC), muito populosos, com imensos contrastes internos, mas com elevada renda média... uma análise por bairros revelaria graus de exclusão tão elevados quanto aos encontrados em nível nacional, uma vez que não se trata de municípios que possuem unidade homogênea. (Pochmann, Amorin, 2003: 19-20).

Mesmo que não se desça a detalhes envolvendo os bairros de cada um dos municípios, os demais indicadores que compõem o índice de exclusão social permitem acrescentar novos elementos sustentadores da idéia de que o ABC é marcado por enormes desigualdades, em meio à pujança que marca a imagem da região. Nesse sentido, tomando o aspecto “risco juvenil” pela combinação dos índices de juventude e de violência<sup>18</sup>, verifica-se que o ABC tem uma alta concentração de jovens, uma vez que os índices variam de 0,633 a 0,969. Os índices de violência de 6 (seis) dos 7 (sete) municípios também superam em muito 0,4, variando entre 0,743 a 0,908, o que permite afirmar que, na imensa maioria dos municípios do ABC, talvez o “risco juvenil” não seja o seu problema mais crucial.

No entanto, ainda nesse aspecto, há no ABC uma grande exceção, o município de Diadema, que apresenta índice de violência 0,435, o segundo no *ranking* dos municípios mais violentos do país, evidenciando um alto “risco juvenil”. Chama atenção o fato de que esse município tem renda *per capita* superior à de Santo André, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. De novo, a questão da desigualdade, intra-regional e no interior do próprio município, talvez possa ser um dos elementos importantes na análise da manifestação de fenômenos envolvendo jovens e violência.

Os índices de alfabetização e de escolaridade<sup>19</sup> dos sete municípios da Região do ABC comprovam que, por um lado, foi garantido, à

---

<sup>18</sup> O “índice de juventude” é medido pela porcentagem de jovens na população e o “índice de violência”, pelo número de homicídios por 100 mil habitantes. A composição desses dois índices procura captar “o risco da população mais jovem envolver-se em ações criminosas”. (Pochmann, Amorin, 2003: 17)

<sup>19</sup> O segundo tema do índice de exclusão busca “quantifica a participação da população no legado técnico-cultural da sociedade. Para isso, apurou-se o tema Conhecimento por meio dos indicadores ‘anos de estudo do chefe de família’ e ‘alfabetização da população acima de cinco anos de idade’”. (Pochmann, Amorin, 2003: 17).

maior parte da população acima de 5 anos, a possibilidade de se alfabetizar, pois os índices de alfabetização variam de 0,949 a 0,866, aproximando os sete municípios. Quanto aos índices de escolaridade, verifica-se que não ocorre o mesmo, pois eles variam de 0,569 a 0,878.

Os índices de alfabetização, no caso do ABC, são a expressão da existência de políticas públicas de combate ao histórico problema do analfabetismo. Esta região se destaca pela organização de setores específicos de educação de jovens e adultos, nas administrações públicas municipais, e do MOVA – Movimento de Alfabetização de Jovens e Adultos, de iniciativa da sociedade civil, em parceria com os poderes públicos locais.

A partir de 1997, os governos locais do ABC, excetuando-se São Caetano do Sul, em ação conjunta com setores organizados da sociedade, os movimentos populares e sociais, tomam a iniciativa de criarem o MOVA – Regional. (Almeida, 2001: 68).

Os índices de escolaridade dos municípios do ABC situam-nos acima da linha dos que apresentam maior exclusão nesse quesito no país. Mas, a desigualdade entre os municípios da região é significativa, situando, em pólos opostos, Rio Grande da Serra (0,569) e São Caetano do Sul (0,878). Apesar da desigualdade, há indicações de que tais índices possam atingir patamares mais altos na região como um todo, em função da possibilidade de acesso da população em idade escolar a níveis de escolaridade mais elevados.

O cruzamento dos dados demográficos da população em idade adequada para o ingresso no sistema de ensino fundamental e médio com aqueles referentes à matrícula efetuada nesses mesmos níveis, para o conjunto dos municípios do Grande ABC, permite afirmar que da perspectiva do acesso à escolarização fundamental e média os segmentos juvenis vêm contando com uma cobertura crescente sob perspectiva do acesso à escola, sendo possível afirmar que o ensino fundamental foi universalizado e há uma franca expansão das oportunidades de ingresso no nível médio, na região. (Almeida, 2001: 74).

Se os significativos indicadores de pobreza, de alfabetização, de escolaridade, de risco juvenil permitem situar a maioria dos municípios do ABC numa condição considerada privilegiada no cenário nacional, tendo como

referência dados quantitativos, os índices de emprego formal<sup>20</sup> e de desigualdade<sup>21</sup>, revelam uma outra face dessa mesma região: uma enorme exclusão social, tendo em São Caetano do Sul a única exceção.

Os índices de emprego formal dos municípios do ABC, com exceção de São Caetano do Sul, variavam de 0,069 (Rio Grande da Serra) a 0,323 (São Bernardo do Campo). Esses indicadores confirmavam que esta região, exatamente em função do seu perfil industrial, o mais importante do país e do Mercosul, e da sua mutação em andamento, era duramente atingida pelo desemprego aberto e oculto. No entanto, é preciso frisar que este quadro é similar ao do país, pois no ano 2000, segundo o IBGE, a participação do trabalho informal no total de emprego no Brasil era de mais de 50%.

Os índices de desigualdade dos municípios da Região do ABC acompanham de perto os indicadores de emprego formal. Com exceção de São Caetano do Sul, eles variam de 0,058 (Rio Grande da Serra) a 0,447 (São Bernardo do Campo). Assim, parecem se compor em torno do emprego formal e da desigualdade as grandes questões a serem enfrentadas pelos municípios da região, quando os indicadores tomados para análise são os do índice de exclusão social expresso na tabela 1.8.

A composição dos indicadores de pobreza, de juventude, de alfabetização, de escolaridade, de emprego formal, de violência e de desigualdade permite chegar ao índice de exclusão social e analisar a situação dos sete municípios do ABC no quadro nacional e no interior da própria região. Olhando para o cenário nacional e para o regional, é possível caracterizar quatro grupamentos de municípios nesta região:

- um primeiro grupamento, formado por São Caetano do Sul, São Bernardo do Campo e Santo André, é aquele que se situa no grupo formado pelos cem municípios brasileiros que apresentam a melhor situação social no país. No entanto, entre eles a desigualdade se manifesta quando se trata especialmente dos índices de emprego formal e de desigualdade;

---

<sup>20</sup> O “índice de emprego formal” é captado através da “quantidade de trabalhadores com emprego formal em idade ativa”. (Pochmann, Amorin, 2003: 16).

<sup>21</sup> O “índice de desigualdade” compõe, com o de emprego e o de pobreza, a dimensão “vida digna”. Para a sua construção, “a linha de desigualdade foi fixada em 13 salários mínimos de 2000” (Campos et. al, 2003: 23).

- um segundo grupamento é formado unicamente por Ribeirão Pires, que ocupa a 310<sup>a</sup> posição no *ranking* de melhor situação social;
- um terceiro grupamento é formado por Diadema e Mauá, municípios que se encontram na 1.698<sup>a</sup> e 1.354<sup>a</sup> posições, respectivamente, no *ranking* nacional, a partir da melhor situação social. Considerando-se que há no país 5.507 municípios, pode-se dizer que eles se diferenciam, para melhor, de, no mínimo 3.809 municípios, ocupando portanto posição ainda privilegiada. No entanto, se a referência for os municípios da Região do ABC, a situação se inverte, pois eles estão muito distantes dos municípios do primeiro grupamento;
- um quarto e último grupamento é formado unicamente por Rio Grande da Serra, o município que se encontra próximo da linha de corte (0,4) que separa os municípios com maior exclusão social dos demais no Brasil. Este município está colocado na 2.096<sup>a</sup> posição do *ranking* a partir da melhor situação social, posição ocupada por São Caetano do Sul. Esses dois municípios são a expressão mais forte das desigualdades existentes, entre os municípios da região, e possíveis de serem captadas através de quase todos os indicadores que compõem o índice de exclusão social. Eles só se aproximam quando se trata do índice de alfabetização.

Finalmente, quando se agregam, ao índice de exclusão social, outros dados apresentados até aqui, como o PIB bruto, o PIB *per capita*, o de desemprego aberto e oculto, e se verifica que a Região do ABC segue tendo o parque industrial mais importante do país e do Mercosul; pode-se afirmar que a Região do ABC é uma região marcada por contrastes: por um lado, configura-se como privilegiada, de outro, marcada por profundas desigualdades.

Com esse perfil, esta região não pode ser entendida sem que ela seja situada no sistema capitalista e no quadro das políticas de abrangência nacional, pois os problemas com os quais ela se depara são também decorrentes de razões estruturais, que percorrem a imensa maioria dos países capitalistas nos quais inexisteram partidos de massa e de base operária, que impediriam que problemas dessa ordem se instalassem, por meio de forte influência nas políticas estatais.

Tudo sobre o que se discorreu até aqui poderia questionar uma possível idéia de unidade, quando se toma para análise os sete municípios que compõem o ABC. No entanto, possíveis questionamentos desapareceriam, na medida em que se incorporasse ao debate a idéia de totalidade e a convivência desta com a diversidade. Além disso, os dados analisados até aqui, se por um lado apontam para a existência de enormes disparidades entre os municípios, por outro, evidenciam a existência de um importante parque industrial que vem marcando a região desde o início do século XX.

Não distinguiríamos entre unidade e diversidade, se não soubéssemos que a unidade é o próprio do planeta e da história e a diversidade é o próprio dos lugares. Os eventos operam essa ligação entre os lugares e uma história em movimento. A região e o lugar, aliás, definem-se como funcionalização do mundo e é por eles que o mundo é percebido empiricamente. A região e o lugar não têm existência própria. Nada mais são que uma abstração, se os considerarmos à parte da totalidade. Os recursos totais do mundo ou de um país, quer seja o capital, a população, a força de trabalho, o excedente etc., dividem-se pelo movimento da totalidade, através da divisão do trabalho e na forma de eventos. A cada momento histórico, tais recursos são distribuídos de diferentes maneiras e localmente combinados, o que acarreta uma diferenciação no interior do espaço total e confere a cada região ou lugar sua especificidade e definição particular. Sua significação é dada pela totalidade de recursos e muda conforme o movimento histórico. (Santos, 2002: 165)

Além dos dados já apresentados, é necessário introduzir um outro elemento para explicar a existência da Região do ABC - trata-se de como os seus atores produziram a história desta região e como cunharam nela, além do símbolo do trabalho, o da luta operária.

## **2. Sinais da comunidade cívica no ABC, a diversidade de ações e de atores**

É exatamente a presença dos atores e suas formas de agir que marcaram a identidade da região. Trata-se de atores produtores da riqueza regional, daí o símbolo de região operária, do trabalho, e não atores com uma intensa vida cultural, uma vez que essa mesma riqueza se realizou fora dele, na capital de São Paulo, tal como afirma Martins (1997a).

Entretanto, parte dessa riqueza aqui produzida ficou nas mãos de seus trabalhadores, em função da capacidade deles se organizarem e das lutas que foram capazes de travar. Os atores, por meio de suas ações, produziram uma idéia de região, uma abstração que muitas vezes se sobrepõe às desigualdades e diferenças existentes. Inicialmente, tratava-se de trabalhadores confinados nesta região em função da divisão do trabalho existente em São Paulo.

A primeira vez que se define o lugar social da região numa realidade mais ampla é na segunda metade do século XVIII. A passagem de uma região rural, marcada positivamente pelo bucólico, pela idéia de subúrbio, longe do movimento do centro, para local industrial, de trabalho, se dá lentamente por meio do convívio das duas atividades. Uma passagem que pouco a pouco vai transformando o subúrbio em periferia, em lugar do residual, daquilo que é descartável etc. É o lugar do trabalho e da produção da riqueza, mas não é o local da realização da riqueza. Não é o local da realização da riqueza, porque a riqueza se realiza no mundo capitalista, ela se realiza no lugar em que a burguesia vive, e a burguesia não vivia no Grande ABC. (Martins, 1997a: 3).

É da Região do ABC, inicialmente definida pelos próprios capitalistas como lugar do trabalho, que os operários vão emergir como atores coletivos, não só marcados pelo trabalho, como também pela capacidade de se contraporem aos processos de dominação e de exploração. Portanto, nesta região nasceram importantes sindicatos de trabalhadores a partir de lutas travadas pelos operários, e não aleatoriamente.

Tem-se notícia de que a primeira greve havida no ABC aconteceu em fevereiro de 1902, numa indústria têxtil, e foi fortemente reprimida pela força policial. Tratava-se de um movimento com

clara influência do anarco-sindicalismo. Os fatos mostram isso. As notícias de 1902 aos anos 20 apontam para a resistência do trabalhador italiano e europeu, de uma forma geral, às investidas do patronato e das forças policiais. Repressões, prisões, assassinatos, exílios são comuns neste período, (1881-1922). (Médici; Pinheiro, 1990: 19).

No quadro 1.1, procura-se registrar as ações de trabalhadores havidas no período de 1881 a 1922, sob orientação anarco-sindical. É o período

do nascimento do capital industrial, marcado por relações capital x trabalho de extremas exploração e dominação.

A fábrica não tem janelas, para haver concentração total no trabalho. A jornada vai de 9-9:30h (metalúrgicos, gráficos) a 16 horas (costureiras, comerciários, padeiros), 6 dias por semana (...). Há intenso uso do trabalho feminino e infantil, mais barato. Os alimentos básicos são farinha de mandioca, arroz, feijão, carne seca, café com açúcar mascavo. Pão, leite e legumes são luxos. A moradia é em loteamentos, cortiços, pensões, depois vilas operárias (...). Inexistem férias, aposentadoria, auxílio a acidentados e enfermos, aviso prévio aos demitidos. (Brasil 500 anos- Atlas Histórico, p.108).

**Quadro 1.1**  
**Ações operárias no ABC – 1881 a 1922**  
**A influência do anarco-sindicalismo**

<b>Data</b>	<b>Tipo de ação</b>	<b>Sujeitos/categoria profissional</b>	<b>Município</b>
Nov/1881	Fundação da Sociedade de mútuo socorro (filantrópica e assistencialista)	Imigrantes italianos	São Caetano do Sul
Jun/1898	Fundação da Sociedade de mútuo socorro (filantrópica e assistencialista)	Imigrantes italianos	São Bernardo
Set/1900	Fundação da Sociedade de mútuo socorro (filantrópica e assistencialista)	Imigrantes italianos	Santo André
Fev/1902	Greve por melhores condições de trabalho	Trabalhadores do setor têxtil	Santo André
Fev/1906	Greve contra a diminuição do preço da mão-de-obra	Trabalhadores do setor têxtil	Santo André
Mai/1907	Greve pela diminuição da jornada de trabalho (pedreiros, carpinteiros, sapateiros, canteiros, gráficos, chapeleiros, costureiros, limpeza pública, metalúrgicos, marceneiros)	Ligas de trabalhadores	São Bernardo do Campo e diversos municípios do Estado de São Paulo
Jun/1907	Fundação da Liga Operária (orientação anarco-sindicalista)	operários	São Bernardo
Nov/1907	Fundação da União Operária de São Caetano (filantrópica e assistencialista)	operários	São Caetano
Abr/1908	Nascimento dos Sindicatos dos Tecelões e dos Marceneiros	operários	São Bernardo
1913	Greve dos canteiros (trabalhadores das pedreiras) contra a diminuição do preço da mão-de-obra	operários	Ribeirão Pires e Pilar (Mauá)
Fev/1916	Greve dos canteiros por aumento de salários e pagamento em dia	operários	Ribeirão Pires
Jul/1917	Greve de todos os setores	operários	São Bernardo
1918	Criação da União operária de São Bernardo	operários	São Bernardo
Mai/1919	Adesão à greve iniciada em São Paulo contra multa, diminuição de salários e contra tratamento grosseiro	tecelões	São Bernardo e São Caetano
Out/1919	Adesão à greve iniciada em São Paulo pelos trabalhadores da Light	Canteiros, tecelões, metalúrgicos, construção civil	São Bernardo do Campo
Out/1922	Greve por melhorias salariais e direitos trabalhistas	canteiros	Ribeirão Pires

Fonte: Médici; Pinheiro, 1990.



Além das precárias condições de trabalho, da extrema exploração, havia também o “tratamento grosseiro”, este último, também motivo de greve. Nesse período, muitos trabalhadores foram presos e perseguidos, dificultando a constituição de sindicatos, mas os seus sinais já estavam produzidos.

**Quadro 1.2**  
**Ações operárias no ABC – 1928 – 1948**  
**Organização sindical sob influência do PCB**

<b>Data</b>	<b>Tipo de ação</b>	<b>Sujeitos/ categoria profissional</b>	<b>Município</b>
1928	Reorganização da nova União Operária		
Jan/1933	Fundação do Sindicato dos Marceneiros, Carpinteiros e classes anexas	operários	São Bernardo
Set/1933	Reconhecimento do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André pelo Ministério do Trabalho. O sindicato já atuava desde 1932.	metalúrgicos	Santo André
Ago/1934	Greve dos marceneiros pela diminuição da jornada de trabalho	marceneiros	São Bernardo
Nov/1934	Greve de trabalhadores por aumento de salário, seguro contra acidentes, 8 horas de serviço	borracheiros	Santo André
1935	Surgimento da primeira cooperativa de móveis (aquisição de uma fábrica de móveis pelos operários)	marceneiros	São Bernardo
Nov/1936	Fundação do Sindicato dos Têxteis	Operários do setor têxtil	Toda a região do ABC
1938	Fundação do Sindicato dos Químicos de Santo André	químicos	Santo André
1940	Ação na justiça contra a diminuição do salário	Operários do setor têxtil	São Bernardo
Jul/1942	Fundação da Cooperativa de Consumo dos Trabalhadores Sindicalizados	trabalhadores	Santo André
1943	Movimento contra a guerra nazi-fascista	Dirigentes sindicais de trabalhadores da região, unidos através da cooperativa de consumo	
1944	Luta pela libertação de presos políticos		
Out/1944	Criação da Associação Profissional dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem (transformada em sindicato em mar/1947)	Mulheres trabalhadoras do setor têxtil	São Bernardo
1945	Manifestações pelo “petróleo é nosso”, fim da carestia e liberdade partidária		
Jan/1947	Eleição do marceneiro e sindicalista Armando Mazzo, como deputado estadual, pelo PCB		Reconhecimento nacional da região do ABC
Nov/1947	Eleição do marceneiro e sindicalista Armando Mazzo, como prefeito de Santo André, pelo PCB. São eleitos mais 13 vereadores comunistas em Santo André (nenhum deles pode tomar posse)		Santo André.

Fonte: Médici; Pinheiro, 1990.

Os trabalhadores se reorganizaram a partir de 1930 até 1948 (quadro 1.2), agora sob a orientação predominante do Partido Comunista

Brasileiro- PCB. A região viu nascer os *mais antigos sindicatos que resistem até hoje, como os Metalúrgicos de Santo André, Marceneiros de São Bernardo, Químicos do ABC. É também o período da greve dos marceneiros, que deu origem às várias cooperativas de móveis de São Bernardo.* (Médici; Pinheiro, 1990: 31).

Em 1933, o Sindicato dos Metalúrgicos, além das questões específicas dos operários, preocupava-se também com *questões gerais, como por exemplo, a solidariedade aos operários espanhóis durante a Guerra Civil de 1936-1939. Esse era mais um sinal da existência do lugar social da região.* (Sindicato os Metalúrgicos do ABC, 2003: 1).

No final da década dos 40, de novo, os trabalhadores são fortemente reprimidos.

Desde a origem, a repressão estatal e privada sobre as manifestações de independência da classe trabalhadora, bem como sobre seus esforços para construir uma identidade própria, foi brutal e, a rigor, onipresente. Apesar disso, no fluir do tempo, num processo imbricado e entrecortado de marchas e marchas contra, avanços e recuos, a mesma conseguiu forjar uma tradição própria. (Vieitez, 1999: 22)

Da década de 50 até 1968 (quadro 1.3), os trabalhadores se reorganizaram. Nesse período, foi criado o sindicato que se tornaria o maior símbolo de luta dos trabalhadores no país.

Quando foi criada em 12 de maio de 1959, a Associação profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de São Bernardo e Diadema era apenas uma promessa. (...) Poucos poderiam antever o vigor futuro dos anos 80 e 90. De todo modo, registrou-se em ata que 'uma vez reconhecido pelo Ministério do Trabalho'- o que aconteceu em 12 de abril de 1961 – “será sem sombra de dúvida, o maior sindicato do chamado triângulo industrial do ABC”. (Negro, 1999:11-12).

A associação surge com o desafio de organizar o operariado que cresce numericamente com o processo mais intenso de industrialização. A busca é a da representação dos assalariados, seja para reivindicar melhores salários, a igualdade de direitos entre horistas e mensalistas, ou uma melhor alimentação. Além de conquistas obtidas através das diferentes ações, trabalhadores também

aprendiam a perder o medo, a se juntarem, a trocar idéias, entre outros comportamentos.

**Quadro 1.3**  
**Ações operárias no ABC – 1950 a 1968**  
**Da intensa movimentação em torno de questões nacionais**  
**ao maior controle do sindicato pelo Estado**

Data	Tipo de ação	Sujeitos/categoria profissional	Município
1952	Fundação do Sindicato dos Condutores de Veículos do ABC	motoristas	ABC
Jan/1952	Greve nas fábricas de móveis de São Bernardo por melhores salários	Trabalhadores do setor de fiação e tecelagem (apoio, com paralisação, dos trabalhadores têxteis)	São Bernardo
1953	Greve de trabalhadores da construção civil		São Caetano do Sul
Entre 1950 e 1953 são realizadas mais de 500 greves nacionais.			
1954	Fundação do Sindicato da Construção Civil	Trabalhadores da Construção Civil	São Caetano
Out/1957	Fundação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmica de Louça, Pó de Pedra, Porcelana e da Louça de Barro de Mauá		Mauá
1957	Fundação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano	Metalúrgicos	São Caetano
1959	Instituição do "Pacto da Unidade Intersindical da Borda do Campo"- PUI – para assegurar a coordenação das reivindicações operárias e populares		ABC
Mai/1959	Fundação da Associação Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo e Diadema	Metalúrgicos	São Bernardo e Diadema
Jun/1961	Aprovação pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico em São Bernardo	metalúrgicos	São Bernardo e Diadema
Ago/1961	Manifesto em favor de João Goulart como presidente do país, em função da renúncia de Jânio Quadros	Trabalhadores dos sindicatos dos metalúrgicos, da construção e do mobiliário, da fiação e tecelagem	São Bernardo
1965	Greve legal dos metalúrgicos por melhores salários	metalúrgicos	São Bernardo
1966	Greve negada pela Justiça do Trabalho, aos metalúrgicos	Metalúrgicos	São Bernardo
1967	Criação do Movimento Intersindical Antiarrocho- MIA	Vários sindicatos	ABC
1968	Paralisação parcial dos operários da Willys-Ford (fábrica invadida pelo Exército)	metalúrgicos	São Bernardo

Fonte: Médici; Pinheiro, 1990.

No caso específico de Santo André, nos anos sessenta, a cidade

...via-se como uma cidade operária. Esta visão não decorria simplesmente da presença de uma massa trabalhadora que com suas peculiaridades emprestava à cidade um certo aspecto social. Devia-se, também e em boa medida, ao fato de que esta classe fora capaz de fazer-se presente em várias instâncias da vida pública, cabendo destacar ..., a política e a cultural.

No começo dos anos sessenta, o Movimento Operário e Popular (MOP) encontrava-se envolvido como nunca estivera antes na batalha política e ideológica que transfixava a nação e que tinha seu ponto de inflexão na idéia de revolução brasileira. (...) Era necessário lutar por modificações profundas no regime econômico, social e político. (...) À medida que avançaram os anos sessenta, aumentou a agitação e a mobilização visando alcançar esse objetivo. (Vieitez, 1999: 22-23).

Em função de um compromisso com a revolução brasileira, dirigentes sindicais do Grande ABC atuaram no auxílio de fundação de, pelo menos, 14 sindicatos rurais entre 1962 e 1964.

É necessário ressaltar a forte presença da Igreja Católica que, desde 1954 se aproximou do movimento operário, especialmente após a chegada ao ABC de D. Jorge Marcos de Oliveira, conhecido como “bispo dos operários” ou “bispo vermelho” (Martins, 1994).

A igreja Católica (Ação Católica), atuando de modo inusitado, buscava ligar-se ao movimento operário através de organizações como a Juventude Operária Católica (JOC), a Juventude Universitária Católica (JUC), a Frente Nacional do Trabalho (FNT) e os Círculos Operários (CO). (Vieitez, 1999: 24).

Esse período foi marcado também por inúmeras ações envolvendo atores e temáticas diversas. Inúmeras “sociedades amigos de bairro” surgiram, impulsionadas pelo desenvolvimento urbano rápido e desordenado. Era um conjunto de associações de moradores de diferentes bairros dos municípios do ABC, marcado pela diversidade de objetivos: algumas, apenas para projetar um morador do bairro com desejo de se tornar político na cidade; outras, voltadas para o bem estar da população, por isso agindo em defesa e ampliação dos direitos, especialmente aqueles de que a população dos bairros operários era carecedora, como água, esgotamento sanitário, iluminação pública, escolas, segurança, assistência médico-hospitalar, lazer. (Centro de Estudos Políticos e Sociais do ABC- CEPS, 1981; Vieitez, 1999).

No início de 1953, o ABC vai abrigar uma associação de estudantes universitários, Associação dos Universitários de Santo André – AUSA<sup>10</sup>, composta inicialmente por aqueles que freqüentavam a universidade fora da região, pois a primeira faculdade instituída nesta região data de 1954. Esta associação, a partir do início da década de 1960, vive o auge de sua organização, envolvendo-se com as questões mais gerais da sociedade, impregnada pelo curso do movimento estudantil no país. Esta associação caracterizava-se como entidade de esquerda, depois de 1960 e, além das lutas estudantis, realizava inúmeras atividades culturais. Por isso, sua sede tornou-se local de encontro, não apenas de universitários, mas também de artistas da região, e suas ações convergiram também para o interior do sindicato.

Surge, igualmente, o Centro Popular de Cultura (CPC) da União Nacional dos Estudantes (UNE). Aparece um CPC de base operária, que recria a linguagem cepecista e um ambiente especificamente de trabalhadores – o Sindicato dos Metalúrgicos – com a participação direta e majoritária de operários e operárias de vários ramos de produção, principalmente o metalúrgico. (Médici; Pinheiro: 1990: 46)

O ABC era marcado por um conjunto de iniciativas que ultrapassavam os limites do mundo do trabalho e do espaço do bairro. Nele cruzavam-se ativistas políticos (vinculados a partidos), operários, cristãos, jovens estudantes e também as mulheres.

*A Associação Feminina de Santo André fora criada por um grupo de mulheres comunistas que no mais das vezes tinham algum tipo de relação familiar com os membros do Partido. No seu trajeto não chegou a desprender-se dessa característica inicial.* (Vieitez, 1999: 153).

Todas essas ações vão dando sustentação ao surgimento da imagem do ABC como região do trabalho, da luta operária e da luta pelos direitos. Os atores responsáveis pela produção desse conjunto de iniciativas foram duramente atingidos, como toda a sociedade civil organizada em torno de lutas populares e democráticas, pela instituição da ditadura militar no Brasil em 1964.

---

<sup>10</sup> Como membro da diretoria da AUSA, em 1968, pude acompanhar o desenvolvimento desta associação estudantil, sobre a qual ainda não há pesquisa, específica, realizada.

Essas lutas e diferentes formas de organização avançaram no tempo. Mesmo no período da ditadura militar em que as manifestações eram reprimidas, trabalhadores, estudantes, pessoas vinculadas à igreja, moradores de bairro, grupos de jovens envolvidos com as artes, mulheres, evidenciavam capacidade de se associarem, ainda que clandestinamente, muitas vezes de forma silenciosa, até que pudessem, de novo, ocupar a cena pública. Na fábrica

As ações coletivas com algum grau de organização eram poucas e localizadas. Predominavam, entre estas, a recusa da alimentação na fábrica, ou a “freagem” da produção e até mesmo alguns ensaios de “operação tartaruga”, na ampla maioria das vezes como forma de protesto e pressão em relação às condições de trabalho. (Oliva, 1987: 138).

Também há a presença de organizações clandestinas no ABC, seja porque muitos de seus membros eram filhos da região, ou porque havia uma ação no sentido da instalação de “células”, algumas delas em torno da opção pela vida operária. Nesse campo, a Igreja Católica também se fez presente, pois é da Esquerda Católica que surge a Ação Popular – AP, organização clandestina que marcou presença no ABC. Alguns de seus militantes tornaram-se líderes sindicais. (Souza, 1996; Martins, 1994).

Decorrente de todo esse processo de luta, viu-se, a partir do final da década dos 70, um conjunto de ações de trabalhadores que fez nascer o chamado “novo sindicalismo”.

No dia 12 de maio de 1978, os trabalhadores da Saab-Scania entraram na fábrica, vestiram o macacão, bateram o cartão e pararam as máquinas... “Braços cruzados e máquinas paradas” seria o marco definitivo de uma nova etapa na história do sindicalismo e da classe trabalhadora brasileira. A greve foi novamente uma decisão autônoma dos trabalhadores, mas é parte de toda a estratégia dirigida pelo Sindicato e reconhecida pela categoria”. (Oliva, 1987: 154).

O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo sofreu intervenção em março de 1979 e inúmeros de seus líderes foram presos em 1980. Isso tudo não foi suficiente para interromper a trajetória de luta dos trabalhadores do ABC. Em 1980, é lançado o “Fundo de Greve”, para fazer face à manutenção dos trabalhadores em greve ou impedidos de trabalhar,

juridicamente legalizado com o nome de Associação Beneficente e Cultural dos Trabalhadores de São Bernardo do Campo e Diadema.

*No ABC nasceu o sindicalismo combativo (...) que foi responsável pelos bons salários que a indústria ainda paga a uma parte de seus empregados. (Consórcio Intermunicipal do Grande ABC, 2003:1)*

O novo sindicalismo invadiu o país, ultrapassando as fronteiras do ABC. Os trabalhadores, por meio de suas ações, contribuíram decisivamente, nos tempos recentes, para a produção de uma idéia unitária de região, associando a ela a idéia de democracia, mesmo com toda a diversidade e as desigualdades existentes nesta região.

O Sindicato de São Bernardo não pode ser apenas mais um sindicato. O sindicato de SBC não pode ser um sindicato preocupado com os problemas do Sindicato de SBC. O Sindicato de SBC, na minha opinião pessoal, e era com esta perspectiva que eu pensava em voltar para o sindicato, só tem sentido se a categoria assumir a responsabilidade de transformar este sindicato num instrumento dos trabalhadores brasileiros. Só tem razão de ser se ao invés de a gente ficar na política pequena, na política particular e na política de casa, se a gente transformar este sindicato num instrumento para conseguir conscientizar os trabalhadores a nível nacional. (Lula, 1984, apud Oliva, 1987: 249).

O movimento dos trabalhadores iniciado no fim da década dos 70 coloca a luta em outro patamar. Mas, ele não pode ser tomado como inaugural da vivência cívica dos trabalhadores e de outros atores da Região e do país, pois a ele antecederam muitas outras iniciativas, que contribuíram decisivamente para um acúmulo de experiências que permitiram chegar aos dias atuais e que o surgimento do chamado “novo sindicalismo” não dissolveu as singularidades dos diferentes atores, mantendo assim a diversidade no campo da luta pelos direitos.

Assim, ações dos trabalhadores desde o final do século XIX, conforme os dados dos quadros 1.1, 1.2 e 1.3, até meados da década dos 80, foram constituindo espaços de produção de vida democrática, na Região do ABC e se espalhando para o país.

Dentre as leis que regem as sociedades humanas, há uma que parece mais clara do que todas as outras. Para que os homens permaneçam ou se tornem

civilizados, é necessário que entre eles a arte de se associar se desenvolva e se aperfeiçoe na mesma proporção que a igualdade de condições cresce.” (Tocqueville: 2000:136).

Os sindicatos e associações organizadas em torno dos mais diferentes temas e sujeitos podem ser tomados como associações, portanto escolas de democracia. Estas entidades, sem se oporem ao interesse dos indivíduos, certamente, ensinaram o interesse geral, o coletivo, misturando-se aos interesses individuais.

A evolução das lutas dos trabalhadores da região do ABC evidencia que, de início, elas estavam mais focadas nas questões relativas às relações patrão e empregado e às condições de trabalho. Gradativamente, elas se ampliam, surgem novos atores, e as questões nacionais os movem tanto quanto aquelas relativas ao mundo do trabalho.

Nessa medida, as mais diferentes associações do ABC, do final do século XIX até os dias de hoje, podem ser explicadas à luz das idéias de Tocqueville (1998, 2000) que as vê como ciência mãe no sentido de ciência aplicada que vem corrigir o interesse particular, só realizável através do coletivo. Elas engendraram uma nova sociabilidade, cujos eixos centrais eram a solidariedade, a confiança e o compromisso.

A nova proposta sindical, que começava a se construir a partir das lutas operárias do ABC, representava a definição de novos e importantes princípios e definições políticas para a classe trabalhadora, como a perspectiva classista de luta, a autonomia política da classe como um valor permanente e fundamental, a democracia pela base e o compromisso de defesa intransigente dos interesses imediatos e históricos dos trabalhadores. Todo este processo de avanço nas formas de organização sindical e de maior consciência política começaram a exigir novos instrumentos de luta e uma participação mais ampla e consistente no debate político que se desenvolvia na sociedade brasileira. No próprio embate com a ditadura militar, o movimento começava a enfrentar alguns obstáculos políticos, que dificilmente poderiam ser removidos apenas com a luta sindical. A necessidade de organização de um partido político de novo tipo, compatível com esta nova proposta sindical, com a vontade política de avançar a luta da classe trabalhadora e romper com os vícios políticos do passado, ganha força na liderança sindical emergente e começa a trair parlamentares, inúmeras



lideranças políticas e diversos setores populares da sociedade brasileira. (Oliveira, 1987:160-161).

Inúmeras experiências vividas pelo movimento sindical do ABC vão reforçando a idéia do ABC como região operária, produtora de riqueza e impondo a necessidade de criação de um partido político.

Essa forma de agir tornou mais forte o símbolo de região operária, que vem associado à percepção da classe como ator personagem que tem como essência, produzir a mudança da sociedade e que, de maneira coerente, esse mesmo ator coletivo foi um dos responsáveis pela produção de um novo partido, o Partido dos Trabalhadores, em 1979, evidenciando que seu campo de luta era também o político-partidário, além das reivindicações dos direitos dos trabalhadores conduzidas pelos mais diferentes sindicatos da região.

Esse símbolo foi reforçado nas duas últimas décadas pelos próprios operários metalúrgicos e, em 1993, ao criarem o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC por meio da unificação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, reforçam ainda mais a idéia do ABC como região. Os metalúrgicos do ABC, agora unificados num único sindicato, propõem ações regionais, como a criação de organismos regionais e o Movimento de Alfabetização da Região do ABC.

A região do ABC ganha, assim, a partir da década dos 90, concretude institucional. Outros atores agem nesse sentido e eles estão especialmente situados nos executivos e legislativos locais. Políticos, nos períodos eleitorais, por meio de programas de governo com forte acento nas questões dos direitos sociais e na democratização das cidades e, depois de eleitos, por meio da implementação de políticas públicas com recorte democratizante, chamam atenção sobre as questões regionais. Atualmente, cinco dos sete prefeitos do ABC são do Partido dos Trabalhadores.

As associações civis facilitam pois as associações políticas; mas, por um lado, a associação política desenvolve e aperfeiçoa singularmente a associação civil (...). A política generaliza o gosto e o hábito da associação; ela cria o desejo de se unir e ensina a arte de fazê-lo a uma multidão de homens que, do contrário, teriam sempre vivido sozinhos (...). Uma associação

política tira ao mesmo tempo uma multidão de indivíduos para fora de si mesmos; por mais separados que sejam naturalmente, pela idéia, pelo espírito, pela fortuna, ela os aproxima e os põe em contato. Eles se encontram uma vez e aprendem a se encontrar sempre (...). Portanto, as associações políticas podem ser consideradas como grandes escolas gratuitas, em que todos os cidadãos vão aprender a teoria geral das associações. (Tocqueville, 2000:143)

Nesse intenso movimento dos cidadãos em torno de associações de naturezas diversas, além do Partido dos Trabalhadores, em âmbito nacional, mais recentemente, foram criadas três instituições com características eminentemente regionais, articulando diferentes atores, da sociedade civil e do estado, para pensar, propor e atuar regionalmente, exatamente no momento em que a Região do ABC vive a crise e a desregulação do trabalho, e que *a resistência arrefeceu nos locais de trabalho em face das dificuldades, dada a enorme disparidade na correlação de forças entre capital e trabalho, agravadas também devido às agruras do mercado de trabalho.* (Leite, 2003: 163).

Em 1990, nasce o Consórcio Intermunicipal das Bacias do Alto Tamandateí e Billings, mais conhecida como Consórcio Intermunicipal do Grande ABC, para *equacionar, discutir e adotar medidas em conjunto*”, *envolvendo as sete prefeituras da região.* (Consórcio Intermunicipal do Grande ABC, 2003:2).

Em 1997, foi criada a

Câmara Regional do ABC, que envolve o poder público (Governo do Estado e Prefeituras), empresariado, trabalhadores, sociedade civil em geral – como uma instância operacional para implementar planejamento estratégico concebido pra a região. (E, em 1998, foi criada, por deliberação da Câmara Regional) a Agência de Desenvolvimento Econômico do ABC, uma ONG mista que conta entre seus sócios com as sete Prefeituras (Consórcio intermunicipal do Grande ABC) e todas as Associações Comerciais e Centros das Indústrias (CIESPs) da região, ao lado do Sebrae, de empresas do Pólo Petroquímico, das principais instituições de ensino superior (Universidades e Faculdades) e dos maiores Sindicatos de Trabalhadores, sendo todos esses segmentos representados em sua diretoria. (Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC, 2003).

Essas associações parecem representar formas de resistência à crise, *diferentes daquelas marcadas pelas grandes greves e ocupações de fábrica* (Leite, 2003: 163), articulando diferentes atores da região, como mais uma manifestação da longa história de luta que marca a identidade regional, para pensar, propor e instituir políticas que permitam enfrentar os problemas vividos pela e na região. Trata-se também de instituir uma outra forma de governar o ABC, pois

o desafio colocado, portanto, não está nos riscos da “desindustrialização” do ABC..., nem em estimular isenções fiscais, mas sim em desenhar políticas inovadoras, voltadas não só para a criação de condições sistêmicas favoráveis à competitividade das empresas, mas também para estimular o emprego. (Matteo, Tapia: 2002: 91).

A análise permanente e cada vez mais aprofundada das informações disponíveis e a serem produzidas é um bom caminho para se desenhar políticas compensatórias que minimizem aqueles problemas e políticas pró-ativas que permitam o aproveitamento adequado daquelas oportunidades. (SEADE, 2004).

Como se pode observar, para reverter a situação existente, seja de desemprego aberto ou de desemprego oculto pelo trabalho precário, é fundamental a proposição de políticas inovadoras, sejam elas de caráter estrutural ou compensatórias. E o caminho escolhido pela região, ao criar as três instituições de caráter regional, com a participação dos diferentes atores, pode revelar o reconhecimento da história dos diferentes atores no ABC e da existência da comunidade cívica, pois

Numa comunidade cívica, a cidadania se caracteriza principalmente pela participação nos negócios públicos. (...). O significado básico da virtude cívica parece residir em ‘um conhecimento e uma busca perseverante do bem público à custa de todo interesse puramente individual e particular’”. (Putnam, 1996: 101)

Esse movimento inaugurado no ABC na década de 90, marcado pelo surgimento das três instituições com recorte regional, vai na esteira do movimento iniciado no final da década dos 70, com forte chancela política a partir

da criação do Partido dos Trabalhadores. Desde então, o movimento sindical, mesmo que ainda importante, fica subsumido a discussões, embates e ações envolvendo diferentes atores, no campo político *strictu sensu*.

É preciso destacar que a vivência da democracia na região envolve também, nos dias de hoje, inúmeras outras formas associativas, a exemplo do movimento “hip-hop”, e de outros grupos juvenis organizados em torno de temáticas dos campos da cultura, do lazer, do esporte e da religião. Esses grupos, marcadamente juvenis, mesmo que muitas vezes transitórios, podem se constituir em importantes espaços de sociabilidade juvenil. (Almeida, 2001).

Todas essas ações e atores evidenciam a diversidade presente na comunidade cívica do ABC. Mas, é importante ressaltar que ela é ainda marcada por inúmeras fragilidades. Pode-se tomar, como exemplo, algumas reflexões sobre uma das importantes experiências, a do orçamento participativo, desenvolvida pela administração petista de Santo André:

Opiniões de entrevistados: revelam problemas de cooptação e tutela decorrentes de interferência da prefeitura na escolha dos conselheiros da sociedade civil; evidenciam que no caso de Santo André há realizações que não passam pelo OP, ferindo sua credibilidade; indicam que a regra de estabelecimento de prioridades pelo maior número de votos tende a deixar desatendidas comunidades pequenas e de baixa renda. Há também: indicações de fraca relação entre os conselheiros do CMO (Conselho Municipal de Orçamento) e a população que os elegeu; evidências de comprometimento da transparência em decorrência da utilização da falta de informações ou de informações parciais ou mesmo equivocadas.

Há problemas também de fragilidade da esfera pública: poucos têm disposição para ouvir o outro, transformando o CMO (que já é um espaço privilegiado) num espaço argumentativo dotado de baixa eficácia; por sua vez, a sociedade civil não produz alternativas, de maneira autônoma, que poderiam dar outra qualidade à sua interlocução com a prefeitura; por fim, há claros limites por parte da população participante quanto à sua capacidade propositiva. (Daniel Filho, 2003: 231-232).

Assim, é preciso olhar para os atores da região do ABC e ao mesmo tempo em que se reconhece a sua importância e as suas virtualidades, é necessário perceber os seus limites. É importante saber também que a

possibilidade dos atores, da comunidade cívica do ABC, aprofundarem a vivência democrática, dependerá, em grande medida, da sua capacidade de enfrentar os conflitos com os quais se deparam e fazer escolhas diante de dilemas quando se vêem frente à necessidade de escolher uma forma ou outra de agir.

### **3. A contraface da comunidade cívica no ABC**

O ABC não está recoberto apenas pelas lutas pelos direitos e pela democracia conduzidas por trabalhadores, estudantes, cristãos, artistas, militantes de partidos políticos, moradores de bairros, mulheres etc.

Os interesses, as formas de lutas, as expectativas, os valores que produzem e carregam os atores não são homogêneos e nem todos eles atuam no sentido de fortalecer a comunidade cívica. Assim, na década de 50, ao mesmo tempo em que aumentou o poder da classe trabalhadora em geral e também no ABC,

também alterou as relações entre as gerações. Uma das manifestações desta mudança é que, nos anos 50, os trabalhadores jovens passaram a gastar muito mais dinheiro do que em anos anteriores, o que tornou possível a criação de um mercado de consumo para adolescentes e jovens. Assistiu-se, assim, graças ao desenvolvimento de um mercado de bens culturais endereçado aos jovens, à consolidação de uma “cultura jovem”.

A “cultura adolescente-juvenil”, que, apesar de seu caráter contraditório, nasceu e se formou no interior da cultura de massas, passando, naturalmente, a funcionar segundo as leis do mercado. Apesar disso, ela procurou também diferenciar-se através da revolta, da dissidência social e política e, paradoxalmente, através da “recusa ao consumo”. Em seu interior, passou a existir uma parte “integrada ou integracionista” e uma outra em que a “destruição supera o consumo” e que está junto da violência, das drogas, da contestação política e social. (Costa, 1993: 21).

No interior desse quadro, no ano de 1977, na cidade de São Caetano do Sul, a imprensa noticiava a existência de *punks*, violentos, drogados e desrespeitosos, porque fazem amor nos jardins que encontravam pela frente, ameaçando a vizinhança dos locais que freqüentavam.

No início dos anos 80, época marcada pelo nascimento e fortalecimento do novo sindicalismo no ABC, *algumas gangues punks que circulavam no ABC paulista e nos subúrbios distantes da Zona Leste começaram a assumir o nome de “carecas do subúrbio”.* (...) *As características ... eram as gangues com um forte individualismo, um nihilismo e violência.* (Costa, 1993: 54 e 67).

Os núcleos iniciais de “carecas do subúrbio” vão aparecer exatamente naquelas zonas da Grande São Paulo que estavam envolvidas na famosa “guerra entre regiões”. Ao invés do discurso e através das ações e atitudes, eles começaram a construir o movimento “careca do subúrbio”, o qual se oporia àqueles que teriam “traído” a verdadeira identidade *punk*. Ou melhor, àquela parcela de punks que passaram a assumir uma linguagem mais teorizada, de negação à violência, menos “radicais” e, portanto, mais “digeríveis” para o conjunto da população. Gradativamente, os “carecas” passaram a se identificar com os *skinheads* ingleses, exatamente devido a sua conotação de radicalidade, de não aceitação por parte do sistema e de oposição aos punks. Mas também ocorreu uma identificação com algumas das características dos *skinheads*, como a origem de classe, o nacionalismo, a defesa dos explorados e desempregados e as críticas à política econômica posta em prática pelo Estado e o uso da violência. (Costa, 1993: 70)

Assim, há manifestações opostas na mesma região. Elas envolvem gerações distintas de operários que vivem a crise econômica, de instabilidade e de “lumpenização”. Pais, que denunciam a política econômica, que reivindicam direitos, fazendo o uso da palavra e, cada vez mais, inseridos no campo da institucionalidade, partidos, associações e sindicatos. Filhos, que denunciam a mesma política econômica, por meio da ação, muitas vezes violenta. Estes, assim como os pais, buscam dignidade no trabalho, o reconhecimento social, mas tornam evidentes posturas moralistas e nacionalistas, presentes entre trabalhadores, mas nem sempre explicitadas.

Os “carecas do subúrbio” vão elaborando, no decorrer do tempo, uma ética e uma moral próprias, envolvendo o culto ao corpo, o não uso de droga, o reconhecimento de que não são marginais, que são nacionalistas e contra o comunismo e os nordestinos. Além disso, fazem do uso da violência a forma de constituição do próprio grupo.

Além dessas características gerais, os “carecas do ABC” têm a sua identidade marcada pelo espaço regional, assim como o movimento sindical. No entanto, o ABC não tem o poder de unir esses dois atores. Esta mesma região os separa, antagoniza-os, pois seus atores tomam caminhos opostos, algumas vezes na defesa da mesma questão, a exemplo do reconhecimento social.

Um olhar mais detido sobre os atores da região permite perceber que há um emaranhado de relações que evidenciam a existência de conflitos envolvendo posições divergentes. Alguns desses conflitos ocupam o espaço na mídia, a exemplo do embate entre integralistas e carecas do subúrbio, havido na comemoração do 1º de maio de 1988, organizada pela Central Única dos Trabalhadores - CUT.

Além dos carecas do ABC, o mundo da violência em diferentes espaços é sinalizador de que há fragilidades na comunidade cívica da região do ABC. Fragilidade que fica ainda mais evidente quando se encontram sinais do crime organizado, porque este depende, para existir, de uma estreita relação com o Estado, nele penetrando e fazendo dele seu refém. Assim, se a comunidade cívica dá sinais de vigor no ABC, ela tem uma contraface que a ameaça, que evidencia pontos frágeis de sua existência.

Em estudo sobre jovens de uma favela de Mauá, uma das favelas considerada das mais violentas do ABC, Nakano (1995) traz luz para um mundo cindido, envolvendo, de um lado, as lutas sociais e, de outro, a violência. Um mundo que não se restringe aos limites da favela estudada, pois pode ser encontrado, certamente com peculiaridades, nos demais municípios do ABC. Essas manifestações aparecem na região industrial mais importante do país e do Mercosul, em pleno processo de mutação. Ela carrega a marca da riqueza, do desemprego, de inúmeras desigualdades, da luta pelos direitos e também da violência.

Assim, no cenário do ABC, atores se movem estruturando mundos opostos, de um lado, o da luta pelos direitos, de outro, o da violência. Mundos com lógicas e linguagens distintas: o primeiro, o da luta por uma sociedade mais justa e igualitária, marcado pela esperança que percorre as utopias, tem, na palavra, uma de suas armas e na participação direta e unidade

dos que se associam em torno de determinadas temáticas, a sua força, na luta pela conquista de direitos dos cidadãos; o segundo, a própria expressão da violência, do imediato, sem perspectiva de futuro, com a morte rondando a todo o momento, tem, no silêncio, a sua linguagem e, no medo, o mecanismo de controle obtido pelo uso da arma e da força (Nakano, 1995).

#### **4. O nascente o campo da economia solidária no ABC**

Em meio a esse cenário complexo, multifacetado, decorrente da crise e desregulação do trabalho, outras ações são desencadeadas e vão se constituindo novos atores e novas instituições demarcando um novo campo, o da economia solidária. Entretanto, no caso do ABC, este campo não pode ser analisado sem a influência decisiva de outros atores de fora da região, porque o movimento aqui nascente não foi pioneiro neste campo. A eles antecederam inúmeras iniciativas espalhadas por todo o país, na busca de soluções inovadoras para o problema do desemprego.

Assim, antes mesmo do surgimento da primeira empresa solidária aqui estudada, eram veiculadas notícias sobre empresas assumidas por trabalhadores e elas anunciavam a produção de uma nova cultura.

Uma das experiências mais interessantes, hoje no Brasil, é a da ANTEAG – Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária, que trabalha, organiza, assessora, articula, capacita os trabalhadores de empresas que buscam novas formas de existir. São empresas em crise que os trabalhadores, em lugar de deixar que morressem, decidiram assumir o controle, a gestão, a direção da fábrica e manter as máquinas funcionando. Isso ocorre em 33 empresas em diferentes áreas da economia. São empresas que continuam sob nova forma, inteiramente novas em suas possibilidades e no desenho de um outro projeto produtivo para o país. (Souza, 1997: 32)

O autor do artigo referia-se a inúmeras empresas autogeridas espalhadas pelo país, que tinham relação com a Anteag, surgidas de processos falimentares, nos mais diferentes setores de produção, dentre elas: Frunorte- RN (agroindústria); Paraíba do Nordeste- PE (têxtil); Coopervest- SE (confecção); Coopermambrini- MG (Metalurgia); Skillcoplast- SP (plástico); Coopertex- SP



(têxtil); Cobertores Parahyba- SP (têxtil); Coopercal- SP (calçado); Hidrophoenix- SP (máquinas e ferramentas); Cristais Hering-SC (cristal); Coopercristal- SC (cristal); CBCA- SC (extração mineral); Cootim Sakai- SP (móveis). (Anteag, 1997).

Além dessas experiências, desde 1989, outras estavam em andamento no campo, como as Cooperativas de Produção Agropecuária (CPA), organizadas nos assentamentos, sob a coordenação do MST - Movimento dos Sem Terra. *Elas se caracterizam pela total coletivização dos meios de produção.* (Ferreira, 2000: 83).

Também no espaço das universidades viu-se florescer as incubadoras de cooperativas, desde 1995, quando do surgimento da Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares, na COPPE/UFRJ- Coordenação do Programas de Pós-Graduação de Engenharia Industrial da Universidade Federal do Rio de Janeiro. As Universidades Estaduais de São Paulo e da Bahia, as Federais do Ceará, de Pernambuco, de Juiz de Fora, de São Carlos e tantas outras criaram suas próprias incubadoras, totalizando 14 no ano de 2000, constituídas em rede, sob a coordenação da Fundação Unitrabalho, entidade que congrega universidades do país com o objetivo de tratar das questões do mundo do trabalho.

No campo sindical, verificou-se um movimento no sentido de apoiar empreendimentos solidários, culminando com o lançamento da Agência de Desenvolvimento Solidário – ADS, pela CUT- Central Única dos Trabalhadores, no ano de 1999.

Enfim, estas e outras iniciativas compõem o cenário nacional, e no ABC viu-se configurar um campo específico da economia solidária local, comportando ações de trabalhadores e apoiadores na busca de saídas para o desemprego. Neste campo, entrecruzaram-se entidades de apoio aos trabalhadores, de âmbito nacional e local, de iniciativa de governos e da sociedade civil, sindicatos e organizações não governamentais. Essas entidades impulsionaram o surgimento e o desenvolvimento das empresas solidárias locais e contribuíram para o seu desenvolvimento.

No mundo do trabalho, as instituições sindicais não deram conta, sozinhas, do enfrentamento dos problemas postos pelo desemprego. Novas

questões emergiram, dentre elas: a) como articular desempregados, excluídos ou mal incluídos pelo trabalho precário, que já não têm mais como referência uma categoria profissional e uma entidade baseada nesta categoria; b) como apoiar trabalhadores, cuja identidade fora marcada fortemente pelo pertencimento à classe operária e, na nova situação, tornavam-se proprietários e gestores de uma empresa, saindo dos marcos de uma relação de assalariamento. Essas e outras tantas questões, trazidas por novos atores que entraram em cena, demandam apoios e competências que as instituições clássicas, como o sindicato, não deram conta de responder, num momento inicial.

Isso explica o surgimento de um novo quadro institucional em torno da economia solidária local, cruzando-se com entidades de âmbito nacional. Cada uma das instituições tem a sua identidade marcada por um determinado ideário, a partir do qual dialogam com desempregados ou trabalhadores, cujas empresas se encontram em crise. Trata-se de um diálogo em que os interlocutores falam, não só de lugares diferentes, mas também de temáticas diferentes. As instituições falam à frente, de projetos para o futuro, que envolvem uma determinada visão de sociedade; os trabalhadores, desempregados ou não, falam do presente e buscam soluções para os problemas imediatos que vivem. É desse diálogo, fraterno, que vai se configurar o campo da economia solidária no ABC.

A linha de tempo a seguir (quadro 1.4) procura situar a emergência dessas instituições, em meio ao surgimento das empresas solidárias tomadas para estudo no presente trabalho, sobre as quais se discorrerá nos próximos capítulos.

A **Anteag** nasceu da articulação de pessoas vinculadas a sindicatos e trabalhadores de empresas falimentares, mas vai paulatinamente se tornando entidade autônoma, sem qualquer vínculo partidário ou sindical, e se fez presente nas discussões iniciais para instalação de algumas das empresas solidárias do ABC, trazendo com ela a experiência de trabalhadores de outros pontos do país, no esforço de constituição do que a entidade denomina empresa de autogestão; por isso, seu foco central é a **autogestão**.

**Quadro 1.4**  
**Economia solidária local**  
**Surgimento de entidades de apoio e empresas solidárias<sup>22</sup> - 1994 - 2000**

1994	1997	1998	1999	2000
Anteag – Associação Nacional de Trabalhadores de Empresas de Autogestão e Participação Acionária	Coopertratt (empresa solidária) (dez)	Cooperlafe (empresa solidária) (mar)	Incubadora de Coop. Populares Santo André (nov)	Uniwídia (empresa solidária) (jun)
		Cooperfor (empresa solidária) (abr)	III Congresso dos Metalúrgicos do ABC- Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – decisão de organizar as cooperativas (set)	Textilcooper (empesa solidária) (jun)
		Coopercon (empresa solidária) (abr)		
		Banco do Povo de Santo André (mai)	ADS – Agência de Desenvolvimento Solidário (set)	
			Unisol – União de Solidariedade entre Cooperativas (nov)	

O objetivo primordial do projeto de autogestão é recuperar e manter trabalho. Tal objetivo, entretanto, não significa fazer caridade e, sim, buscar o compromisso das pessoas em relação a um trabalho de inteligência coletiva social. [...] A autogestão vem mostrar que os trabalhadores são capazes e competentes para administrar suas empresas com transparência, democracia e responsabilidade. (Alves, 2000:192).

Esta entidade, ao propor como alternativa de solução para o desemprego, a instituição de empresas autogeridas, traz o tema da autogestão para o debate, recuperando tema histórico que envolve socialistas científicos e socialistas utópicos, sobre o qual nunca houve consenso, porque muitos acreditavam que em torno desta temática há sempre *o perigo de pisar no vazio ou saltar à utopia*. (Vieitez, 1997: 19)

<sup>22</sup> As empresas aqui referidas são aquelas que fizeram parte do presente estudo.

A Prefeitura Municipal de Santo André, juntamente com a ACISA- Associação Comercial e Industrial de Santo André, SETRANS- Sindicato das Empresas de Transporte de Carga de Santo André, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e o Sindicato dos Bancários do ABC e o apoio do SEBRAE- São Paulo e da Caixa Econômica Federal, criou o **Banco do Povo** de Santo André: O Crédito solidário, no ano de 1998. Trata-se de uma organização não-governamental de **microcrédito** destinada a atender pequenos e médios empreendimentos que funcionam em Santo André há, pelo menos, 6 meses.

Instituições como esta, de microcrédito, também não são novas no país. De modo geral, elas realizam empréstimos de pequena monta, no caso de Santo André de até R\$ 10.000,00, desde que o tomador do recurso tenha algum bem que sirva de aval, ou que comprove sua renda, ou ainda que faça parte de *um grupo de 3 a 7 pessoas que tomam empréstimo em conjunto, sendo, ao mesmo tempo, avalistas uns dos outros*. Em alguns casos, o empréstimo vem acompanhado de processos de formação focados na gestão do negócio, como é o caso de experiência nesse campo existente em Porto Alegre.

O Executivo de Santo André também agiu e age no sentido de apoiar trabalhadores diversos, dentre eles os das empresas solidárias, por meio da **Incubadora de Cooperativas de Cooperativas Populares de Santo André** que faz parte do “Programa Santo André mais igual”, do governo municipal petista desta cidade. Este programa

baseia-se no conceito de multidimensionalidade da **inclusão social** (grifo nosso) e estrutura-se a partir das dimensões urbana, econômica e social. [...] (Especificamente) no âmbito econômico, espera-se que os programas desenvolvidos contribuam para melhorar as condições de renda dessas comunidades, a partir de complementação temporária de renda, de ações que permitam aumentar sua capacidade de atender às exigências cada vez maiores colocadas pelo mercado de trabalho e incentivando a criação de novos empreendimentos individuais e coletivos. A Incubadora de Cooperativas garante a assessoria, capacitação e apoio técnico a cooperativas já consolidadas e fomentam a constituição de outras formadas por moradores dos núcleos (de favela). Aqui também a sinergia existente entre os programas permite que se identifiquem interessados a partir de atividades como a de urbanização, do Saúde da Família e do Renda Mínima. (Prefeitura de Santo André, 2003).

O executivo de Santo André marcou profundamente essas duas últimas entidades, a Incubadora e o Banco do Povo, incorporando nelas um de seus pilares: a inclusão. Também sobre esta temática, assim como a da autogestão, não há consenso. Se por um lado, a díade exclusão/inclusão tem marcado o debate e as ações de inúmeros atores da sociedade civil e do Estado, na atualidade, por outro, o debate tem revelado a necessidade de maior aprofundamento sobre a questão, pois ela envolve compreensões diversas do que seja a própria exclusão.

Assim, inúmeros pensadores (Martins, 1997, 2002; Vêras, 1999; Paugam, 1999; Castel, 1997) chamam a atenção para a inadequação do uso do termo, visto que o que se verifica, na realidade, são inclusões mal sucedidas. Chamam atenção também para o fato de que o uso da noção de exclusão, assim como se fez em outro momento com o de marginalidade, para operar análises de fenômenos sociais, é feito sem polemizar a própria teoria das classes sociais e de sua adequação, para dar conta da complexidade do momento atual.

Também o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC vai operar com a categoria exclusão. Ele que já vinha direcionando suas ações para o campo da geração de trabalho e renda, se associou à Prefeitura de Santo André e aos demais parceiros para a instituição do Banco do Povo, no ano de 1998. Mas, o ano de 1999 foi emblemático quanto ao seu posicionamento no sentido do apoio às iniciativas dos trabalhadores instituidores de cooperativas.

No III Congresso dos Metalúrgicos do ABC, em setembro de 1999, foi deliberado *incentivar as cooperativas como forma de produção solidária. ... Essas cooperativas já são uma realidade no ABC, e a decisão do Congresso de criar a Unisol – União de Solidariedade entre Cooperativas – tende a melhorar a intervenção do Sindicato nesse processo. Assim, a Unisol*

tem fortes vínculos com o movimento sindical, com partidos políticos e com outras entidades da sociedade civil. Entre suas ações atribuições está a **aglutinação das cooperativas** (grifo nosso), fazendo convergir seus interesses e suas ações em termos econômicos, técnicos, sociais e políticos. Deste modo, a associação proposta se diferenciará das associações criadas, que normalmente caracterizam-se por estruturas centralizadoras e controladoras, com o objetivo de apenas fiscalizar o trabalho das

cooperativas. [...] A constituição da Unisol insere-se num projeto político mais amplo, confirmando a crença do (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) na geração de uma economia solidária que cumpra seu papel em termos de democratização da economia e das relações de trabalho e que possibilite dar um novo significado político e econômico ao desenvolvimento do cooperativismo, bem como à própria trajetória do sindicalismo. (Oda, 2000: 102).

Essa deliberação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC deve ser situada no cenário mais amplo do movimento sindical, vinculado à Central Única dos Trabalhadores - CUT que, também em 1999, instituiu a **Agência de Desenvolvimento Solidário – ADS**, que tem como objetivo *gerar novas oportunidades de trabalho e renda em organizações de caráter solidário e contribuir com a construção de alternativas de **desenvolvimento social e sustentável***. (Magalhães; Todeschini, 2000: 154-155).

Aqui, também, a temática apontada não é menos complexa do que a da autogestão e a da exclusão; em torno do desenvolvimento social e sustentável verificam-se posicionamentos diversos, por vezes opostos, pois a questão da sustentabilidade tem sido tomada, tanto do ponto de vista economicista, ao se vincular o crescimento da atividade produtiva ao uso racional dos recursos disponíveis, como uma questão de estoque, quanto do ponto de vista da sustentabilidade relacionada à democracia, participação, direitos e qualidade de vida dos cidadãos. (Acserald, 1999; Topalov, 1981).

Assim, esse posicionamento da CUT, nacional, compõe com as iniciativas próprias da Região do ABC, dentre elas a Unisol, o nascente campo da economia solidária.

O novo cenário envolvendo instituições criadas em torno da chamada economia solidária local vem se alargando ainda mais. O Banco do Povo, por exemplo, já pode ser encontrado nos municípios de Diadema, Ribeirão Pires, São Bernardo do Campo.

Além desse quadro institucional, outras ações foram desencadeadas no campo da economia solidária local. No município de Diadema, o executivo local contribuiu para a instalação de uma escola, no

interior de uma das empresas falimentares, quando ainda os trabalhadores buscavam alternativas para a crise.

Vale destacar a nossa parceria no município (de Diadema) com a Conforja, na área de educação, que faz parte do atendimento da Anteag, para que possamos criar ainda este ano (1996) um supletivo profissionalizante. (Carlos Kopcak, coordenador do ensino profissionalizante da Prefeitura de Diadema apud Anteag, 1998:103).

Enfim, no cenário do ABC vai se configurando uma nova institucionalidade em torno da chamada economia solidária, que não se restringe aos limites espaciais da região, fazendo parte de um movimento de âmbito nacional. Para confirmar isso, em 2003 foi criada a Secretaria Nacional de Economia Solidária, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito do Governo Federal.

Esse complexo cenário evidencia que as instituições falam de lugares diferentes, da sociedade civil e do Estado; de instâncias diferentes: municipal e federal; também apresentam abrangências espaciais diferentes: nacional, estadual e local; tratam de questões diferentes, da autogestão (é o caso da Anteag), do desenvolvimento sustentável (é o caso da ADS, em torno da qual deve-se situar o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC), da inclusão social (é o caso da Incubadora). A Unisol traz a peculiaridade de ter como objetivo a articulação das cooperativas no Estado de São Paulo, mas seu foco principal de ação é o ABC, local de sua origem. Todas essas entidades, na relação que estabelecem com os trabalhadores, seja para fomentar empreendimentos individuais e coletivos, ou articular cooperativas, ou desenvolver ações educativas, o fazem com o objetivo de enfrentar o problema do desemprego e do trabalho precário.

Todas elas têm algo em comum: buscam ampliar e contribuir para a produção de relações mais democráticas e solidárias no mundo do trabalho e é a partir desse objetivo que dialogam com os trabalhadores que lutam para encontrar novas saídas diante dos problemas vividos em torno do trabalho.

Por isso, no nascedouro desse campo no ABC:

... seus atores foram e são responsáveis pelo alargamento das fronteiras temáticas do espaço público, pois eles fazem com que as atenções públicas se voltem para novas situações-problemas trazendo ainda forma de percepção -e, eventualmente, soluções-inéditas para problemas previamente detectados, neste caso os do desemprego e de outras formas de configuração da luta no mundo do trabalho. (Costa, 1997:188-189).



**Capítulo 2**  
**A LUTA DOS TRABALHADORES**  
**PARA SE MANTEREM INCLUÍDOS**

## Capítulo 2

### A LUTA DOS TRABALHADORES PARA SE MANTEREM INCLUÍDOS

A virtualidade da transformação está contida na condição operária porque o operário está *incluído* – isto é, ele não só *produz*, e se reproduz no processo de reprodução ampliada do capital, mas também *se apropria desigualmente da riqueza criada* – ele é o agente não só da produção da mais-valia, mas é, também, produto e expressão da *realização desigual* da riqueza criada e, portanto, da realização da mais-valia, do modo como a mais valia se realiza (Martins, 2002: 31-32).

No espaço e no tempo do ABC, trabalhadores buscam alternativas para manterem seus postos de trabalho, cruzando-se com entidades de apoio aos trabalhadores, de âmbito nacional e local, de iniciativa de governos e da sociedade civil, sindicatos e organizações não governamentais. Nessas buscas, eles produzem novas saídas, algumas demarcadas por experiências há muito existentes em nosso país, como os pequenos empreendimentos populares, muitos ainda informais, outras, nascidas nos marcos da economia solidária, como as cooperativas incubadas e as empresas solidárias surgidas do interior de empresas falimentares.

Estas últimas, as empresas solidárias nascidas de empresas falimentares, cooperativas de produção industrial, têm sido caracterizadas como o tipo de empreendimento que evidencia um conjunto maior de elementos de solidariedade, referendando idéia veiculada por Singer (2002) que afirma ser este o “protótipo de empresa solidária”. Assim, mesmo que apresentem um certo grau de fragilidade naquilo que diz respeito à sua viabilidade econômica, elas produzem outros elementos, no campo das relações não-mercantis, não materiais e nem financeiros, da maior importância e que merecem ser estudadas para que se possa verificar a existência de potencialidades importantes de vida democrática no mundo do trabalho (Vieitez e Nakano, 2001).

No entanto, as virtualidades que as empresas desta natureza podem conter dependem de algo que as antecede e que as produz, ou seja, dependem da capacidade dos trabalhadores manterem-se incluídos para, do interior das antigas empresas, fazerem nascer aquilo que é novo. Por isso, as empresas falimentares serão tomadas para análise como o micro-cenário das ações dos trabalhadores, local onde eles agem no sentido de não se verem excluídos do mundo do trabalho.

As empresas falimentares viveram crises que poderiam conduzi-las para a paralisação das atividades de seus parques industriais, cada uma com suas peculiaridades, mas todas com fios comuns, marcados pela mesma lógica: origens num mesmo tempo, desenvolvimento e crise marcados pela política econômica do país e problemas de gestão advindos de seus proprietários. A crise vivida por essas empresas teve a peculiaridade de não ter os trabalhadores que nela trabalhavam como meros espectadores. Eles constituíram-se atores importantes no sentido de buscar saídas para a crise vivida. Inicialmente, as buscas giraram em torno da manutenção do emprego e, posteriormente, em torno da manutenção do parque industrial em operação. É dessa luta, para manterem-se incluídos, que os trabalhadores puderam fazer nascer as empresas solidárias aqui estudadas.

### **1. O micro cenário dos trabalhadores de empresas nacionais bem sucedidas**

As três empresas falimentares de onde nasceram as seis empresas solidárias aqui estudadas eram empresas nacionais, duas delas do setor metalúrgico, Conforja e Cervin, e uma do setor têxtil, Randi. Dessas três, a Conforja chegou a ter várias unidades no Brasil, uma delas em Diadema, a Randi teve duas unidades, ambas situadas em Santo André, no ABC, e a Cervin, das três, a única empresa com uma única unidade local, situada em Mauá.

Pesquisa feita sobre a atividade econômica nos anos 90, no Grande ABC, permite realizar uma aproximação às empresas pesquisadas, com a necessária cautela, pois na década de 90, todas as empresas estudadas já

estavam em crise, portanto as comparações feitas aqui tomam por base uma abstração, o momento de auge dessas mesmas empresas.

Ao considerar a distribuição do valor adicionado, as empresas não fazem parte dos setores dinâmicos da economia regional.

A distribuição do valor adicionado (VA) dos estabelecimentos da indústria de transformação revelou acentuada concentração setorial na indústria do Grande ABC. Cerca de 70% do total do VA industrial da região estava nas divisões “montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias” (38,6%), “produtos químicos” (15,7%), “máquinas e equipamentos” (8,4%), “artigos de borracha e plástico” (7,6%). (Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC, 1999: 9)

Mas, no “quesito pessoal” ocupado, as duas indústrias metalúrgicas citadas estão situadas na divisão “produtos metalúrgicos” que foi responsável por 9,6% do pessoal ocupado. As indústrias têxteis não figuram no quadro das seis divisões importantes neste quesito.

A concentração permaneceu alta, embora amenizada, na distribuição do pessoal ocupado. Seis divisões da indústria responderam por mais de 70% do total do pessoal ocupado no setor. Foram elas “montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias” (27,4%), “artigos de borracha e plástico” (10,4%), “produtos químicos” (9,9%), “produtos metalúrgicos (exclusive máquinas e equipamentos)” (9,6%), “máquinas e equipamentos” (7,7%), “metalurgia básica” (7,7%). (Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC, 1999: 10)

No quesito “tamanho dos estabelecimentos”, a Cervin e Textilcooper eram consideradas pequenas em função do número de empregados, quando do seu auge, respectivamente, 250 e 400 empregados. Já a Conforja era considerada uma empresa de porte médio, com 1.700 trabalhadores.

As empresas falimentares eram portadoras de um grau de organização da produção e de tecnologia bastante complexo, diferentemente, por exemplo, de cooperativas de serviço braçal para a construção civil ou de pequenas cooperativas de costureiras, montadas no interior de suas casas para a realização de trabalho terceirizado, definido previamente pelo contratador.

A Conforja e a Cervin fabricavam produtos metalúrgicos, respectivamente, fundidos e forjados de aço e produtos de wídia, metal duro, ocupando uma etapa intermediária na cadeia do complexo metal-mecânico, que se caracteriza por um conjunto extremamente amplo e diversificado de setores de atividades econômicas, que vão da siderurgia, indústria de base, à fabricação de produtos de bens duráveis, direto para o consumidor. A Textilcooper fabricava cobertores no mesmo patamar de importância daqueles produzidos pela empresa Cobertores Parahyba, nacionalmente conhecida quando da sua fase áurea.

Enfim, não se pode dizer que as empresas falimentares aqui estudadas fizessem parte dos setores dinâmicos da indústria do ABC, apesar do seu alto grau de complexidade, quando se leva em conta a existência, nesta região, do setor automotivo, representado pelas grandes montadoras, e pelo setor petroquímico, tendo na Petrobrás o seu carro chefe. Esse foi o cenário de luta dos trabalhadores, inicialmente, pela conquista dos direitos e, posteriormente, para se manterem incluídos.

#### **a) As origens e o desenvolvimento das empresas falimentares**

A Randi, dentre as três empresas falimentares, foi a única que teve sua origem e desenvolvimento no espaço do ABC. Ela fez parte do fim de uma fase da industrialização desta região com forte acento no setor têxtil; seu crescimento ocorreu no momento em que no ABC também caminhava para ser o principal pólo industrial do país, quando as indústrias de bens duráveis se instalaram nesta região. As outras duas empresas, Conforja e Cervin, surgiram em São Paulo e mudaram-se para o ABC, no movimento de desconcentração industrial e demográfica. As três empresas surgiram entre 1948 - 1955, no período em que uma série de condições foi criada e possibilitou o avanço da industrialização no país.

Em 1947, com a criação da siderúrgica de Volta Redonda, o Brasil começou a produzir o aço. Associado a isso, a Petrobrás foi criada em 1951, e uma lei de 1953 cria o monopólio estatal do petróleo. A inauguração da Via Anchieta, ligando São Paulo a Santos, em 1947, criou vantagens locais

para as indústrias do ABC, de modo geral. Essas condições gerais, e a iniciativa de três empresários que, não só tiveram a percepção das vantagens do momento, como também, conforme dizem os trabalhadores, trabalharam muito, tinham visão de futuro, investiram em tecnologia e por isso viram crescer os seus parques industriais.

**Quadro 2.1**  
**Empresas falimentares e Empresas solidárias pesquisadas**

Empresas falimentares				Empresas solidárias		
Nome	Ano de origem	Localização	Produto	Nome	Sigla	Data oficial de origem <sup>8</sup>
Conforja	1.954 1968	São Paulo Diadema (transferência)	Flanges e conexões de aço forjado	Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Tratamento Térmico e Transformação de Metais	COOPERTRATT	Dez/1997
				Cooperativa Industrial de Trabalhadores de Laminação de Anéis e Forjados Especiais	COOPERLAFE	Mar/1998
				Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Forjaria	COOPERFOR	Abr/1998
				Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Conexões Tubulares	COOPERCON	Abr/1998
Cervim	1.955 1.975	São Paulo Mauá (transferência)	Ferramentas em metal duro (widia)	Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Ferramentas em Metal Duro	UNIWÍDIA	Jun//2000
Randi	1.948	Santo André	Cobertores e mantas	Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Fiação, Tecelagem e Confecções	TEXTILCOOPER	Nov/2000

Fonte: empresas solidárias pesquisadas. 2001.

<sup>8</sup> É importante explicitar que a origem das empresas solidárias antecede a sua formalização oficial, como poderá ser visto nas histórias de cada uma das empresas.

Assim, as três empresas instaladas no ABC transformaram-se em empreendimentos da maior importância: a *Conforja*, a maior forjaria da América Latina; a *Randi*, uma das mais importantes produtoras de cobertores e mantas do país, em função da qualidade de seus produtos; a *Cervim*, uma empresa estável no ramo de laminados especiais.

A Conforja surgiu em 1954 e teve sua fase áurea vinculada à história da Petrobrás, nas décadas de 70 e 80. Ela se desenvolveu em função da existência de estreitos laços entre o seu dono e a Petrobrás, existindo uma relação de possíveis favorecimentos daquela empresa. A forjaria teve crescimento acelerado, chegando à posição de “empresa mãe” de uma *holding* de 13 empresas. A empresa chegou a ter, no seu auge, 1.700 funcionários e um faturamento anual na casa dos 100 milhões de dólares.

A Cervim, na década de 80 era líder do setor, tinha 250 trabalhadores e vendia 12 toneladas/ano de ferramentas de Metal Duro (*wídia*), faturando, aproximadamente, US\$ 1 milhão/mês. (Parra, 2002:16).

A Randi foi líder de mercado no setor de cobertores e mantas, chegou a ter 400 empregados e processava fios importados. Patrocinou um time de *volley*, que tinha o seu nome. Posteriormente, esse mesmo time foi patrocinado por uma multinacional, a Pirelli.

Seu Hélio que fundou a empresa tinha muita visão de mercado. Pessoa experiente, modernizava máquina... A Randi era líder de mercado. Ela chegou a patrocinar até o time de voley...ele tinha muita visão de mercado. Viajava muito atrás de máquina, trazia maquinário de fora. A fibra que a Randi usava, matéria prima, era importada da Alemanha. (Miro<sup>1</sup>- ex-trabalhador da Randi).

Essas três empresas transformaram-se em empreendimentos bem sucedidos, ancorados em seus donos e gestores, empresários, segundo os trabalhadores, com visão de futuro, capazes de pensar a tecnologia, a modernização e a qualidade, o *marketing* e o mercado. Essa é a peculiaridade dessas empresas. É do interior delas que nascem as empresas solidárias, e não das montadoras, carro-chefe do intenso processo de crescimento industrial no ABC, mesmo que com essas últimas tivessem alguma relação.

---

<sup>1</sup> A partir deste ponto do trabalho serão reproduzidos trechos das entrevistas feitas com os trabalhadores. Todos os nomes citados são fictícios.

Diferentemente das montadoras de veículos, elas eram nacionais.

A Conforja, aqui no ABC, apesar de ser uma empresa nacional, ela tinha um respeito, era muito respeitada. Até como as automobilísticas, as grandes automobilísticas que nós tínhamos aqui, ela estava, assim, no mesmo patamar, e até eu acho que mais porque era uma empresa nacional. (Claudia-secretária da Cooperltratt).

Essas três empresas, mesmo tendo usufruído as vantagens existentes para o desenvolvimento industrial na região, não tinham, evidentemente, o mesmo poder de negociação das multinacionais.

#### **b) A organização dos trabalhadores no interior das empresas nacionais**

Em termos de setor de produção e filiação dos trabalhadores a sindicatos, duas das empresas eram do setor metalúrgico, Conforja e Cervin, e, por isso, seus trabalhadores estavam associados ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; a terceira, a Randi, do setor têxtil, e os trabalhadores vinculados ao Sindicato desse setor. Os trabalhadores dessas empresas já haviam demonstrado sua capacidade de agir, por meio de inúmeras greves e do envolvimento em lutas de recorte nacional, a exemplo do “petróleo é nosso”. Os têxteis ocuparam a cena das lutas no ABC, antes dos metalúrgicos, porque, nesta região as primeiras indústrias foram as têxteis. Os trabalhadores fundaram o Sindicato dos Têxteis em 1936. Os trabalhadores metalúrgicos montaram o seu primeiro sindicato em Santo André, em 1933; só em 1959 surge a Associação Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo e Diadema, oficializada como sindicato em 1961, com a presença importante das montadoras e com um grande contingente de trabalhadores.

Das três empresas pesquisadas, na Conforja existia uma organização dos trabalhadores bastante consolidada. Havia uma comissão de fábrica, na esteira do movimento dos trabalhadores das grandes montadoras, que lutava pela instituição das comissões de fábrica entre 1981 e 1985. Dentre os trabalhadores da Conforja, a adesão e o envolvimento com o Sindicato dos



Metalúrgicos era grande. A relação patrão x empregado era considerada “boa”, apesar da distância existente entre eles. Os salários eram compatíveis aos das montadoras e os trabalhadores tinham inúmeros benefícios, alguns deles em função da postura paternalista de seu dono, como a festa de natal envolvendo a família.

Tinha cesta de natal, tinha festa. Todo final de semana a gente saia, pegava as crianças pra jogar, os filhos para jogar bola, era uma excelente empresa...Era uma excelente empresa, a melhor empresa para trabalhar da região...(Antonio- ex-operário da Conforja).

Na Cervin, a relação entre o patronato e os trabalhadores também era considerada “boa”, do ponto de vista desses últimos.

A Cervin era uma empresa que todos que estavam aqui gostavam de trabalhar nela. Era uma empresa que dava todas as condições de trabalho, muito bom. ... Na época boa, na época que tinha mercado, (greve) era coisa normal. Estourava greve numa empresa aqui, noutra ali. A Cervin chegou a ter algumas greves também. Muitas vezes o que se conseguia aqui era assim: o acordo que for fechado, campanha salarial, o que for fechado a Cervin vai dar. Num precisava parar para mobilizar, para requerer alguma coisa.... Na Cervin até muito raro ter greve, muito pouco, muito pouco mesmo. (Amaro- antigo trabalhador da Cervin).

Os trabalhadores da Cervin viviam o clima do ABC, das suas lutas operárias, mas a sua atuação sindical era tímida, nada comparável àquela dos trabalhadores da Conforja, até meados da década do 90. A relação entre os operários e o dono da empresa era marcada pela “tranqüilidade”. As lutas operárias eram “assistidas” por ambos e as conquistas delas advindas eram incorporadas aos direitos dos trabalhadores na Cervin por decisão do dono da empresa.

Das três empresas, a organização mais frágil era a dos trabalhadores da Randi. Nessa empresa, as relações patrão e empregado eram distantes e a marca da dominação era mais explícita; como diz Almir, um ex-empregado, o patrão *não se misturava com a peãozada, era muito humanitário também*. Por isso, as greves que aconteceram tiveram lugar na filial e não na matriz. *O pessoal, sempre, aqui da filial, fazia greve, a matriz como ficava*

*debaixo das asas do patrão não fazia não. Mas aqui sempre teve.* Na Randi, a relação dos trabalhadores com o sindicato têxtil era mais tênue, nada comparável àquela que tinham os trabalhadores da Conforja com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

## **2. A crise das antigas empresas e a luta dos trabalhadores para se manterem empregados**

O cenário do ABC, em mutação, contém empresas que também são marcadas por transformações em função do desencadeamento de reestruturação produtiva, como as montadoras. Contém, também, empresas em crise, como as aqui estudadas.

A crise vivida pelas três empresas teve razões comuns: as políticas econômicas desencadeadas no país, depois de 1990, atingiram-nas diretamente. A abertura do mercado e a dificuldade para enfrentar os novos concorrentes foram fatores de desestabilização de cada uma delas. Problemas internos às empresas foram decisivos para conduzi-las à situação falimentar: no caso da Conforja e da Randi, a morte de seus antigos donos levou à direção das empresas os seus sucessores, sem nenhuma experiência de gestão, e mais, sem a *virtude universal do trabalho*, pois dilapidadores do patrimônio. Parece ter se alongado, nessas empresas, a vida e a morte do *burguês mítico*, enriquecido pelo trabalho e pela vida penosa, cuja figura emblemática é a do conde Francisco Matarazzo (Martins, 1990).

Mas, nestes casos, diferentemente dos trabalhadores do início da industrialização, mesmo que os proprietários dessas três empresas tivessem ações “benevolentes”, “paternalistas”, havia uma clara consciência da dominação que estes exerciam sobre os trabalhadores, e que o acúmulo de suas riquezas era fruto da exploração por eles exercida. Esta consciência foi se desenvolvendo, no ABC, ao longo da história de luta de seus operários.

As dificuldades dessas empresas também se evidenciaram quanto ao acompanhamento da inovação tecnológica e sua incorporação ao parque industrial. A Conforja, por exemplo, teve no conjunto de sua maquinaria, elementos de tecnologia extremamente avançados e modernos; mas a crise que

se instalou foi criando dificuldades para a realização da manutenção das máquinas, porque exigia pessoal técnico bastante qualificado, peças importadas, introduzindo um ônus financeiro com que a empresa já não era mais capaz de arcar.

Na Conforja, em 1991 morreu seu proprietário fundador, tendo assumido seu sucessor que, segundo os trabalhadores, era incapaz de conduzir os negócios com a mesma eficiência de seu pai. Em 1994, a empresa começou a ter dificuldade de pagar regularmente os salários. Eram os primeiros sinais visíveis da crise que já vinha se instalando sem que os trabalhadores soubessem.

A Cervin, do início ao final, diferentemente da Conforja, teve como gestor o seu único proprietário-fundador. Segundo os trabalhadores, ela teria entrado em crise porque, apesar do empenho do proprietário, do seu árduo trabalho, ele não foi capaz de perceber as alterações que ocorriam no mercado.

... talvez, ela se acomodou, não se modernizou, não investiu em tecnologia. Com a abertura das importações foi onde começou os problemas. Aí, começou a entrar aqui no Brasil e bater de frente com a Cervin e até tinha outros concorrentes nossos mais estruturados e o preço começa a bater. Vinha com preço bem mais barato e o nosso era (alto). Foi quando ela começou a perder mercado. Até que chegou a um ponto de desespero, que para não ficar parado, você vende (mas) está dando. ... A Cervin perdeu o controle. (Amaro- antigo trabalhador da Cervin).

Assim,

Seguiu-se então a demissão de trabalhadores, o não recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e nem do 13º salário, o não pagamento de férias e de alguns salários. (Parra, 2002: 16).

A crise atingiu toda a cadeia produtiva na qual estava inserida esta empresa, começou pelas minas fornecedoras de matéria prima, do Rio Grande do Norte, que fecharam. A Cervin pediu concordata em 1995 e a sua falência foi decretada no ano 2000.

Na Randi, a morte repentina do antigo proprietário, em 1984, afetou profundamente a empresa. Ela se viu atingida pela política econômica brasileira, na década de 90, tendo sua situação agravada em função de

problemas de má gestão da empresa. Os sucessores do antigo proprietário desencadearam ações que acentuaram a crise já em andamento e seus sinais apareceram fortemente em 1995.

A busca de saída passa pela venda de uma das unidades e pela compra de maquinaria de outra empresa em decadência. Das máquinas compradas, muitas ficaram desativadas até que a fábrica passasse para as mãos dos trabalhadores.

Tudo isso explica em parte a ação dos trabalhadores de assumirem as empresas.

O que é peculiar no caso dos trabalhadores das empresas falimentares estudadas é o fato deles não terem se tornado desempregados. A possibilidade de desemprego operou como potência; por isso, moveu os trabalhadores na busca de saídas que impedissem que a unidade fabril deixasse de operar, para que pudessem manter seus postos de trabalho.

Ai fora a gente não está achando mercado de emprego para todo mundo. (Petra- cooperada da Textilcooper).

O desemprego "foi o maior motivo". (Alexandre- cooperado da Uniwídia).

A empresa iria à falência. Na falência ninguém ia receber nada, se falir não recebe nada. (Júlio- presidente da Textilcooper).

*O medo de se tornar ninguém, coisa alguma, de ser descartado e banalizado, o medo daquilo que não se via* (Martins, 2002: 20) operou como alavanca para que os trabalhadores agissem. Eles se recusaram a aceitar a sua exclusão do mercado de trabalho. Por meio de suas ações, esses trabalhadores foram portadores de uma esperança.

O objetivo inicial era o de manter o emprego, o eixo central do movimento sindical.

O fato de a CUT estabelecer uma política permanente para a geração de trabalho e renda com base na economia solidária não modifica o **eixo central da ação da CUT, que é a luta pelo emprego** (grifo nosso). As propostas da CUT para a geração de emprego estão articuladas a uma visão estratégica de desenvolvimento que viabilize um novo processo de crescimento econômico com estabilidade e com distribuição de renda. Para isto, é fundamental a mudança dos condicionantes macroeconômicos, combinada com políticas ativas de promoção do emprego. (Magalhães; Todeschini, 2000:148)

Em meio à crise vivida por essas empresas, em dezembro de 1997, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC organiza uma grande greve de protesto em defesa do emprego e do salário, envolvendo 30.000 operários de todas as cidades da região.

No interior das empresas falimentares, o recurso da greve não era mais suficiente, os trabalhadores desencadeavam ações na tentativa de manter a relação patrão e empregado, estabelecendo com o patronato uma certa parceria. Portanto, à luta pelo emprego agregava-se, no caso dessas empresas, a paradoxal luta dos trabalhadores para manterem o patronato na condução dos negócios, a manutenção das relações de exploração e de dominação.

A luta pelo emprego envolvia a permanência da relação patrão e empregado, mesmo que sob novos contornos, tal como os trabalhadores das montadoras já vinham discutindo, no quadro da crise e desregulação do trabalho e as peculiaridades do ABC. A ênfase sobre as perdas salariais como mote da luta já não era suficiente, por isso a discussão sobre a reestruturação produtiva, nas fábricas, foi sendo introduzida paulatinamente nas montadoras.

A reestruturação produtiva foi objeto de preocupação dos trabalhadores desde a negociação coletiva em 1977. Mas, é

de 1982 a primeira pauta formal sobre inovação e tecnologia – a rigor, sobre automação e mudança organizacional -, a qual porém não “vingou”, em virtude da resistência do empresariado no debate sobre a prerrogativa de organização do processo produtivo. Somente em 1985 a comissão de fábrica da Volkswagen Anchieta conquistaria o direito de acesso às informações sobre inovação e mudança tecnológica previsto no regimento, negociado entre empresa e sindicato.

Embora os anos 1980 tenham sido marcados pela inflação e pela ênfase dos sindicatos na temática das perdas salariais, houve um contínuo processo de diagnóstico da mudança, especialmente nas plantas onde havia presença de comissões de fábrica<sup>2</sup>. Os atores sindicais se capacitam por meio do apoio técnico do Dieese e outras instituições ou por sua própria militância no interior de cada fábrica. (Bresciani; Oda, 2003:57).

---

<sup>2</sup> Em 1981, surge a comissão de fábrica da Ford, e até 1984-1985, instalam-se comissões nas quatro grandes montadoras de São Bernardo e na General Motors, em São Caetano. (Bresciani; Oda, 2003:57).

Entretanto, só a partir de 1993 são feitos acordos coletivos, por fábrica, em torno de mudanças organizacionais, envolvendo participação nos lucros, redução ou flexibilização da jornada de trabalho, especialmente por meio do “banco de horas”. Com a implantação da Câmara Regional do ABC essa mesma questão é debatida, agora nos marcos de uma nova institucionalidade.

Ao longo da década de 90, o debate em torno da reestruturação produtiva se intensifica, nos diversos campos, organizacional, tecnológico e gerencial. Mas, o resultado disso tem sido marcado muito mais pelas dificuldades do que por possíveis avanços.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, mesmo contando com uma das melhores experiências no que diz respeito à organização no local de trabalho e às diversas formas de capacitação para esse tipo de negociação, tem-se deparado com fortes barreiras para a manutenção de conquistas anteriores e vem sendo colocado em posição defensiva em face da reestruturação em curso na estrutura do setor automotivo brasileiro e sul-americano. (Bresciani; Oda, 2003: 64-65).

É inegável que o esforço dos operários das grandes montadoras, de fazerem discussões sobre questões de gestão, os coloca numa situação diferenciada para o enfrentamento dos problemas advindos da nova configuração do mercado de trabalho, a partir da interferência na gestão da própria empresa. Isso implicava numa mudança de cultura, em se envolver num debate com os diferentes segmentos da empresa, não só os operários, mas também os dirigentes e quadros técnicos altamente qualificados, e isso colocava, para os trabalhadores, o risco de se integrarem, conforme afirma Lojkine (1999), na cultura capitalista dominante.

Essa mudança de cultura deu passos largos nas grandes empresas, nas montadoras, no caso do ABC, mas se desenvolveu rapidamente nas empresas que não se enquadravam na categoria transnacional, na busca que seus operários fizeram no sentido de manter os seus empregos. Eram três empresas nacionais, cujas histórias estavam vinculadas a seus donos, atingidas pelas políticas econômicas do país e por problemas de gestão interna: na Conforja, a experiência frustrada da co-gestão; na Cervin, a esperança frustrada da solução vinda de assessores e a luta para trazer de volta o antigo dono; na

Randi, a esperança numa assessoria e a não aceitação da cooperativa “vinda do alto”.

**a) A co-gestão: o esgotamento da alternativa de manter o emprego com o patronato, na Conforja**

Depois de inúmeras greves, demissões e relações extremamente tensas iniciou-se um processo de co-gestão na Conforja. Os trabalhadores instituíram a ASSECON- Associação dos Empregados na Conforja para conduzir as negociações com o patronato. Esta associação realizava reuniões sistemáticas com representantes dos trabalhadores, por meio dos organismos de representações existentes: CIPA, Comissão de Fábrica, coordenadores de área. O objetivo da discussão era a crise da empresa e a busca de saídas.

As reuniões foram acompanhadas por membros da Anteag - Associação de Trabalhadores de Empresas de Autogestão e Participação Acionária. A relação dos trabalhadores com esta entidade baseava-se na necessidade destes de discutirem a gestão da empresa, objeto principal daquela entidade. Além dela, alguns sindicalistas do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC atuaram intensamente. Estabeleceu-se um tenso diálogo entre a entidade defensora da autogestão e alguns trabalhadores que se apegavam à manutenção do emprego, através das tradicionais formas de luta. A alternativa de saída proposta, que combinava a permanência do patronato e dos trabalhadores organizados, empregados, em torno da gestão da empresa, era rechaçada pela maioria dos trabalhadores. Por isso, interesses diversos entraram em conflito.

Os sindicalistas envolvidos no debate representavam posição minoritária no interior da entidade e eram rechaçados por muitos trabalhadores da Conforja, que não concordavam com o processo em andamento; dentre eles, especialmente um dos membros da comissão de fábrica. Ainda não haviam se instituído nem a ADS e nem a Unisol.

Na comissão de fábrica estava encarnada uma luta com foco nas perdas salariais e no desemprego, e não no alargamento da participação dos trabalhadores na gestão da empresa.

Os trabalhadores, com liderança da ASSECON, encabeçavam a proposta de aprofundar a discussão sobre a gestão da empresa; tiveram acesso a alguns dos dados sobre ela. Por isso, viveram inúmeras tensões ao se depararem com o desafio de produzirem saídas para resolver problemas da empresa. À medida que os trabalhadores adentravam na “racionalidade” dos dados da empresa, como balanços anuais, faturamentos mensais, folhas de pagamento, carteira de pedidos, dívidas com fornecedores, necessidade de novas tecnologias, eles tiveram que debater, com o patronato, a alternativa colocada por este de diminuir salários ou demitir companheiros, introduzindo ainda mais tensão na crise vivida.

O acesso aos dados da empresa e a discussão sobre eles permitiu que alguns trabalhadores fossem se apropriando, passo a passo, da empresa na sua totalidade. Mas, à maioria dos trabalhadores não chegavam todas as informações. Para a diretoria da Assecon, a sobreposição do trabalho na fábrica, com os estudos sobre a empresa e a socialização das informações, constituiu-se um problema. A percepção das dificuldades existentes fez com que os trabalhadores demandassem a contratação de um administrador de empresa de sua inteira confiança, ex-secretário de finanças de uma administração petista, para acompanhar a evolução econômico-financeira da empresa.

Este profissional, além do papel técnico, era também um importante aliado dos trabalhadores, no sentido de convencer os membros da direção do sindicato da necessidade de seu apoio ao trabalho que vinha sendo realizado.

Apesar da co-gestão ter se mostrado uma possibilidade de resolução da crise, esse modelo não conduziu os trabalhadores a encontrar saídas, que fossem referendadas pelo conjunto dos trabalhadores. Um processo tenso se instalou na Conforja. Muitas das decisões tomadas em conjunto pelos representantes de trabalhadores e membros da direção da empresa não eram colocadas em prática, o que fez com que os primeiros perdessem gradativamente a legitimidade diante dos demais trabalhadores. Muitos destes



manifestavam desconfiança com relação à diretoria eleita da Assecon, pois identificavam-na com o patrão.

Este foi um período difícil, de muitas críticas. Entrevistas feitas em 1996 davam conta da tensão existente no interior da fábrica, envolvendo os próprios trabalhadores, em função da existência de dois grandes problemas: um deles

(um) a apropriação desigual, entre grupos de trabalhadores, dos conhecimentos sobre a fábrica e a tendência à centralização dos processos de decisão; (o outro), a inexistência de um projeto de curto, médio e longo prazos, com metas definidas, em torno do qual possa ser construída a unidade dos trabalhadores. (Anteag, 1996).

A experiência da co-gestão foi vivida também por outras empresas em crise no país, assessoradas pela Anteag, a exemplo da Frunorte, empresa do setor da agroindústria, produtora de frutas, para o mercado interno e externo, e responsável pela realização de inúmeras experiências no sentido de buscar novos mercados, como a plantação do palmito irrigado. Essa empresa ficava no Vale do Açu, no Rio Grande do Norte. Também nesta empresa o modelo baseado na co-gestão foi marcado por muitos problemas, pois jamais se conseguiu que houvesse um acordo entre patrão e empregados, pautado pela confiança dos trabalhadores. Aquele, sempre deteve um maior domínio sobre a situação, porque conhecia a empresa mais do que qualquer outra pessoa. No caso da Frunorte, os trabalhadores eram co-proprietários da empresa, mas isso não lhes garantiu o domínio sobre ela.

Enfim, a co-gestão nessas empresas em crise mostrou-se uma experiência vivida sob a égide da relação patrão e empregado, uma relação de desiguais, em função do domínio desigual de informações e pela existência de uma cultura de dominação e exploração; a co-gestão como modelo foi um nati-morto, pois a pretensão do patronato era dividir com os trabalhadores as suas perdas e dívidas. Assim, em 1997, a Assecon foi dissolvida e com ela encerrada a fase de co-gestão, sem que os problemas da Conforja estivessem resolvidos.

Apesar do aparente fracasso da co-gestão, ela permitiu que os membros desta Associação, representantes de trabalhadores, passassem a entender melhor como administrar a empresa. Foi exatamente desta

aprendizagem que se reforçou a idéia de formação de uma cooperativa, pois não era possível manter o emprego e salvar a empresa nos moldes em que ela operava.

Assim, no caso da Conforja, com a instalação da Assecon, esgotaram-se as possibilidades em torno da manutenção do emprego, ou seja, da existência do patrão e do empregado, numa relação de assalariamento. A idéia de cooperativa, aos poucos, foi amadurecendo, mas não houve consenso entre os trabalhadores para a montagem da mesma, pois pairava o medo da perda dos direitos até então conquistados.

### **b) O empresário mítico e o fim do emprego na Cervin**

O proprietário da Cervin, diante da crise da empresa, numa tentativa desesperada de encontrar uma saída, contratou uma consultoria no final de 1998, afastando-se da condução dos negócios. Tratava-se do penúltimo momento da crise da velha empresa, antes que ela falisse.

Os consultores representaram, inicialmente, uma esperança para os trabalhadores, pois prometiam, não apenas a manutenção dos empregos mas o retorno de alguns benefícios, como alimentação e seguro saúde. Entretanto, pouco mais de um mês depois de iniciado o trabalho, o tempo foi suficiente para que se desvendasse, para os trabalhadores, que se tratava de um grupo de estelionatários.

Os consultores introduziram práticas delituosas, como roubo de dinheiro da empresa, tinham posturas não-transparentes, mentiam, manifestavam uma ostentação não condizente com a crise vivida, quando chegavam de helicóptero e de carro importado na empresa.

Ela (a antiga empresa) também não ficou acomodada. Tentando arrumar parceria, alguém que quisesse injetar dinheiro, fazer alguma coisa pra alavancar a empresa... Apareceu aqui umas pessoas que se diziam empresários, não sei, foi uma coisa mais de diretoria e acabou entrando aqui duas pessoas como sendo que iam assumir a empresa. Foi até apresentado pro pessoal, né. Reuniram o pessoal, os ex-donos, os diretores da Cervin, ... apresentaram como pessoas que estavam interessadas em adquirir a empresa. ... Eles forçaram os ex-donos sair fora. Foi um negócio forjado. ...

Eles chegaram prometendo um monte de coisas. ... Na realidade depois nós fomos ver eles queriam mesmo era tomar a fábrica..., tirar o que desse pra tirar e depois largar. ... Pessoas que usam de má fé e depois larga. ... Os donos num estavam nem vindo mais, o diretor, eles afastaram o pessoal, na base da pressão. ... Eles chegaram aqui de helicóptero, os carros eram aqueles tipo mafiosos, chegaram de porsche, carro importado... Ficaram um mês aqui, ... nesse um mês... chegaram a pegar dinheiro. ... então eram uns caras malandros.” (Amaro- ex-trabalhador da Cervin).

Diante desse quadro, os trabalhadores decidiram expulsar este grupo e reconduziram o antigo dono ao posto de direção da empresa. Tratava-se de trazer de volta o *burguês mítico*, tal como denominado por Martins (1990), que enriqueceu pelo apego ao trabalho e honestidade. É a última tentativa dos trabalhadores de manterem a antiga empresa operando e, por meio dela, seus empregos. Eles buscaram num símbolo produzido em fins do século XIX, a solução dos problemas do fim século XX e início do XXI.

A dominação burguesa se apresentou como legítima para o operário. O enriquecimento do burguês foi entendido como resultado do seu próprio trabalho, das privações e sofrimentos, e não como o produto da exploração do trabalhador. A dominação e a exploração burguesa passaram a ser concebidas como legítimas porque a riqueza não seria fruto do trabalho proletário, mas sim do trabalho burguês. Enfim, o trabalho que cria o capital não seria o trabalho expropriado e sim o trabalho próprio. Em consequência, o emprego oferecido pelo burguês passou a ser visto como a dádiva do capitalista, a oportunidade do trabalho, isto é, o acesso ao trabalho redentor – o trabalho que, ao enriquecer, liberta. (Martins, 1990:149-150).

Bastou pouco tempo para que os trabalhadores percebessem que os valores imputados ao *burguês mítico* não eram capazes de fazer a empresa sair da crise e nem de manter os empregos. Como qualquer capitalista, cujo objetivo máximo era o lucro e a extração da mais-valia, a saída proposta pelo patrão, mais uma vez, foi a de demitir trabalhadores como forma de contenção de gastos. Os trabalhadores recusaram a proposta e decidiram montar uma cooperativa. Para eles, estava enterrada simbolicamente a imagem do *burguês mítico*, pois este já não era mais capaz da dádiva sonhada: o emprego e, através dele, a sobrevivência.

**c) A negação, pelos trabalhadores, da cooperativa instituída “de cima para baixo”**

Diante da crise instalada na Randi, os sucessores do antigo proprietário decidiram contratar um assessor que introduziu, a partir “do alto”, a idéia de cooperativa de trabalho, sob a alegação de que os trabalhadores perderiam todos os direitos em decorrência da falência da Randi. Tratava-se de uma cooperativa para manter a relação patrão e empregado, pois a propriedade do parque industrial seguiria sendo do patrão.

Na proposta, estava contida a veiculação do medo, como arma para continuar os processos de dominação e de exploração.

Ele (patrão) apareceu (com a idéia de cooperativa) e trouxe um fulano, o nome dele é Douglas Grazini. Esse cara começou a aparecer aqui, veio em junho, mas não foi apresentado a ninguém. Vinha todo dia, pedia documentos pra gente. Eu era do escritório, pedia pra mim, pedia pra contabilidade, andava pela fábrica. Ficou junho e julho nessa. Só passeando, só pegando dados. Aí, em agosto ele reuniu, pediu pros funcionários elegerem um representante de cada setor. Na época eu fui eleito representante do escritório e ele se apresentou como Douglas Grazini, ele era da GV e falou que ia fazer uma cooperativa. Falou que a empresa estava falindo. Vocês vão perder tudo, vamos fazer uma cooperativa. Vocês vão trocar seus créditos trabalhistas por máquinas, quem quiser pode ir procurar os direitos. Ele impôs a cooperativa. No dia seguinte ele reuniu a fábrica, falou a mesma coisa para a fábrica, causou uma revolta, não posso nem descrever. Joel pegou, ele e mais dois foram no Ministério Público e denunciaram isso. (Miro- ex-trabalhador da Randi).

De imediato, a imensa maioria dos trabalhadores reagiu contrariamente a essa idéia, pois estava claro para eles que se tratava de estratagem para diminuir custos e explorá-los ainda mais.

Assim como na Cervin, os trabalhadores da Randi expulsaram o assessor, pois, depois de sondagem que fizeram, souberam tratar-se de pessoa que havia contribuído para piorar ainda mais a crise de outras empresas, inclusive beneficiando-se pessoalmente, como no caso da fábrica da Cobertores

Parahyba, no nordeste que também se transformara em cooperativa. Ao mesmo tempo, alguns trabalhadores fizeram denúncia no Ministério Público.

Após a expulsão do assessor, os trabalhadores decidiram gerir a empresa e constituíram uma comissão de fábrica para fazê-lo. Do ponto de vista deles, *a diretoria* (da antiga fábrica) só (deveria) *assinar embaixo* (Miro, tesoureiro da Textilcooper).

Apesar disso, a crise estava longe de ser resolvida, pois o patrão fez do fato de ser proprietário a sua última arma para se manter à frente da empresa. Ele demorava em se posicionar sobre um possível arrendamento da fábrica, prédios e máquinas, demandado pelos trabalhadores. Isso os conduziu a uma greve inédita que resultou no arrendamento da fábrica e na retirada do proprietário.

Nesse processo, nasceu e se desenvolveu a idéia de uma cooperativa conduzida realmente por trabalhadores.

A gente queria uma cooperativa de produção aqui dentro. Na verdade, ele (patrão) queria que a gente fosse mão de obra pra ele. Eu percebi que as coisas não era certo ... pela lei do trabalho, a lei do cooperativismo, o patrão nunca pode fazer uma cooperativa. Só quem pode formar uma cooperativa são os trabalhadores. Eu vi que tinha muita coisa obscura. (Júlio- ex-trabalhador da Randi).

Entre os trabalhadores da Randi, havia uma clara percepção da diferença entre uma cooperativa de trabalho, feita para explorar trabalhadores, e uma cooperativa de produção industrial conduzida por eles mesmos, de forma coletiva.

### **3. A disputa em torno do modo de agir operário: o conflito inaugural e o surgimento da nova empresa**

O grupo de trabalhadores que permaneceu nas empresas em crise, depois de esgotadas as possibilidades de se manterem empregados, ousaram enfrentar o desafio de assumir a empresa como sua, assumindo-a como proprietários e como gestores. Para a efetivação desta decisão, travaram longa luta nesse sentido.

Essa história deve ser vista como um conjunto sucessivo de ações, em rede, cujo fio inicial foi puxado pelos trabalhadores que constituíram a primeira das cooperativas aqui estudadas, a Coopertratt, em 1997. O sucesso desse empreendimento gradativamente se espalhou para outras empresas em crise e outros trabalhadores se dispuseram a instituir outras cooperativas, a partir de empresas falimentares, entre 1998 e 2000.

Da ousadia dos trabalhadores da primeira cooperativa aqui estudada, caracterizada pela tomada de decisão de conduzir uma empresa, da qual passavam a ser proprietários, decorreu a necessidade do enfrentamento de um conflito com outro grupo de trabalhadores, mais afinado com o sindicato. Suas ações iniciais devem ser vistas como inaugurais no campo da economia solidária no ABC, apoiados pela Anteag e por alguns sindicalistas, grupo minoritário do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Os trabalhadores que decidiram discutir a empresa tiveram como adversários outros trabalhadores e líderes sindicais, que se opuseram a essa prática emergente por considerarem que era preciso manter e reforçar a luta pelo emprego e pelo recebimento de salários atrasados, por meio da greve como recurso extremo. Tratava-se de garantir os direitos conquistados no processo de luta travado ao longo de décadas, tendo como adversários o patronato apoiado pelo Estado. Para estes trabalhadores, a disposição de discutir a fábrica e penetrar nos seus problemas, num diálogo com o patronato, significava capitular diante do capital. Tal como afirma Murilo (ex-trabalhador da Conforja e atual diretor da Unisol): *Quando começou nossa crise, você falar para um trabalhador que a empresa estava em dificuldade tinha o significado de que você estava puxando o saco do patrão.*

O grupo de trabalhadores que se opôs a discutir as dificuldades da empresa, ao operar com a oposição patrão x empregado, em função da exploração e dominação sofridas, não se dispunha a sentar com o patronato, sequer para compreender a empresa, menos ainda em assumi-la como sua. Estavam ancorados na “consciência orgulhosa”, nascida do cerne da relação assalariada, marcada pela visão sobre o lugar que ocupam na produção, dela advindo a sua importância, e do seu papel político, enquanto operário, na transformação da nação (Touraine, 1966).

Nas reuniões e seminários realizados na Conforja, ao longo de 1996, os atores em conflito eram, de um lado, os membros da Assecon e, de outro, os membros da Comissão de Fábrica. O campo de conflito era o do agir operário, entre fazer greve para receber os salários ou assumir a empresa para garantir que a unidade fabril continuasse operando.

Os membros da Comissão de Fábrica expressavam, por meio de suas reações contrárias em pensar e assumir a empresa como sua, um sentimento de ameaça à sua própria condição operária e à possibilidade de influenciar a sociedade em seus processos de transformação.

Os membros da Assecon talvez estivessem se aproximando do que Martins (2003) denomina de “sujeito prático”, e se distanciando da figura idealizada de operário, sempre movido pela consciência orgulhosa, por aqueles que esperam dele a condução das transformações da sociedade.

Refiro-me ao sujeito prático que emerge da dialética da circunstância, daquilo que determina a ação e engendra a contraditória figura humana que protagoniza essa circunstância. O sujeito que, diversamente do que se faz supor nos embates políticos, não tem uma face coerente e unívoca. Antes, divide-se nas ambivalências próprias de sua situação social, nas incertezas de um duplo ser, que está mais na oculta estrutura das relações sociais do que propriamente nas frágeis e idealizadas personificações dessas relações. (Martins, 2003: 10).

Em meio a esses posicionamentos conflitantes na empresa, alguns dirigentes sindicais incentivavam e participavam ativamente da construção de uma nova saída; dentre eles, o mais ativo era Joel Fonseca, atual vice-prefeito do município de Diadema. Segundo os trabalhadores, ele subia no caminhão para propor que todos os operários da Conforja discutissem a situação da empresa, aumentando a tensão, porque muitos deles demandavam apenas o pagamento de salários atrasados. Muitas vezes, Joel foi vaiado, mas mesmo assim sua determinação jamais ficou abalada.

O apoio deste dirigente sindical não fazia com que os trabalhadores, dispostos a discutir a empresa, vissem o Sindicato como seu aliado, pois sabiam que ele também travava uma luta intensa no interior da entidade de representação dos trabalhadores, a mais importante do país, o

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. A fala de Alex, trabalhador da antiga Conforja, é a expressão desse distanciamento: *Nós sempre ficava trabalhando, a greve lá embaixo, no sindicato, nós trabalhando aqui.*

Essa mesma tensão presente na relação com o sindicato estava na fábrica.

Tinha problema de salários, toda semana você tinha um pouquinho do seu salário e fora os atrasados... Você trabalhava um pouco e daqui a pouco tinha uma rodinha conversando: ...*Ó, vamos todo mundo embora!!!*. Aí tinha outra rodinha: *Não, nós temos que trabalhar.* (Lelo, Auxiliar administrativo da Coopertratt).

Neste momento, a presença de um ator externo, a Anteag, contribuiu decisivamente para que trabalhadores pudessem ir se apropriando de elementos referentes à gestão da empresa, através da realização de reuniões semanais e seminários com trabalhadores da Assecon. O diálogo com a Anteag tinha como fio condutor a idéia da autogestão. Esta entidade possibilitou, aos trabalhadores da Conforja, o contato com inúmeros outros trabalhadores, em diversos encontros por ela promovidos. Em maio de 1996, eles participaram do III Encontro Nacional da Anteag e puderam ouvir trabalhadores de outras empresas autogeridas relatarem as suas histórias, o modo de funcionamento das novas empresas, os avanços e as dificuldades vividas. Além disso, como parte deste encontro, também tiveram oportunidade de visitar uma empresa autogerida.

Nesse cenário, a primeira cooperativa instituída, dentre aquelas aqui estudadas, o foi num clima tenso porque envolvia conflitos. A sua constituição passou, inclusive, por formas “clandestinas” de se organizar, tal era a tensão instalada.

Ouvi comentar 6 meses depois que eu tinha entrado, foi o Valdir, o seu Zé Domingos, o Murilo e mais algumas pessoas... Sei que essas pessoas foram na casa do Murilo, fizeram uma reunião lá e falou: ‘vamos montar a cooperativa’. (Mário, trabalhador da produção/administração da Coopertratt).

Em outubro de 1997, os trabalhadores promoveram um seminário, com o auxílio e a participação da Anteag, para discutir os rumos da Conforja. Deste seminário, saiu um manifesto pela instalação da cooperativa.



Nós, trabalhadores da Conforja manifestamos nosso desejo e nossa disposição de luta para manter em funcionamento o parque industrial da Conforja. Essa decisão ocorre nesse momento porque a manutenção do parque industrial é, em primeiro lugar, a garantia da manutenção dos postos de trabalho daqueles que dedicaram parte de suas vidas na construção da Conforja. Em segundo lugar, ao salvarmos o parque industrial, o fazemos com a intenção de construir uma nova empresa, na qual os trabalhadores possam: não só garantir a sua sobrevivência, mas também decidir os rumos dela. Em terceiro e último lugar, mais do que tudo isso, desejamos manter o parque fabril em funcionamento para construir uma nova empresa onde a solidariedade, a ajuda mútua, a cooperação estejam presentes. (Manifesto de Trabalhadores da Conforja pela instalação da cooperativa, 4/10/1997).

O manifesto dos trabalhadores da Conforja estava dirigido mais aos companheiros da fábrica do que ao patronato. No entanto, o fato de se posicionarem no sentido de reforçar o segundo pólo do conflito, o de manter a fábrica em funcionamento, não significou deixar de lado os direitos, pois a negociação feita com o patronato envolveu, entre outras coisas, que os trabalhadores continuariam operando o parque fabril, mas não assumiriam o passivo que fora produzido no passado pelo próprio patronato. Além disso, a decisão de assumir a empresa veio acompanhada de um claro posicionamento sobre a diferenciação entre o posicionamento dos trabalhadores, que defendiam essa posição, e o do patronato, tornando clara a oposição capital e trabalho.

Não ao passado, quando as relações patrão e empregado eram marcadas pelo autoritarismo; quando aos trabalhadores, como empregados, cabia somente esperar pelo recebimento do salário em dia. Nesse passado, porque não nos era permitido conhecer a situação da empresa, nada pudemos fazer enquanto a crise ia sendo produzida. Pensávamos que estava tudo bem. Hoje sabemos que não era bem assim. (Manifesto de Trabalhadores da Conforja – pela instalação da cooperativa, 4/10/1997)

Reuniões foram feiras para convencer os dirigentes sindicais da importância desta nova possibilidade, envolvendo trabalhadores que apoiavam a iniciativa de assumir a empresa, sindicalistas sensíveis à iniciativa e profissionais da Anteag.

Na maioria do sindicato não houve a mudança. O que houve, a mudança foi nas cabeças pensantes. Quem faz, quem dirige o sindicato. O Marinho, por

exemplo, a partir de uma conversa com o Lula comprou a idéia do cooperativismo e da economia solidária, mais tarde veio o Tarcisio, né?. Nessa época, era o Joel e uns dois ou três diretores (que apoiavam). Depois disso aí, com a reunião que tiveram com o Lula, compraram a idéia do cooperativismo e que tem resistência ainda dentro do sindicato, mas a sorte (é que) quem dirige realmente o sindicato não tem a resistência. Pelo contrário. (Dinho- Presidente da Unisol).

Eram tempos difíceis. Segundo os trabalhadores, o pior tempo, pois tinham que decidir entre ficar ou ir embora.

Os outros (trabalhadores) queriam impedir que ela (Coopertratt) continuasse trabalhando. A Coopertratt acabou tendo mais união, porque se dependesse dessa união eles iam receber todo mês. E as outras não estavam recebendo porque eles não tinham união. Aí, depois, eles viram que a união estava fazendo a diferença. Eles resolveram montar a cooperativa. (Mario, trabalhador da produção; administração da Coopertratt).

**Ela fez um encanto. É, ela brotou** (grifo nosso). (Cláudia, secretária da Coopertratt).

A resistência dos trabalhadores, iniciada na Coopertratt, em menos de seis meses foi capaz de mostrar sinais de sucesso e da capacidade dos trabalhadores conduzirem a sua própria empresa. Isso se espalhou para toda a Conforja e em 1998 surgem mais três cooperativas de dentro dela: a Cooperlafe, a Cooperfor e a Coopercon, na esteira do exemplo dos próprios trabalhadores, à revelia do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

A mudança de posicionamento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC ocorreu em função da insistência desses trabalhadores do chão da fábrica e de algumas entidades, entre elas a Anteag, primeira entidade na década dos 90 a assumir postura pró-ativa no sentido de apoiar iniciativas de trabalhadores, no sentido de constituir empresas autogeridas.

A mudança se deu por causa da nossa resistência também. Nós resistimos, nós insistimos, persistimos pra ficar aqui dentro, até que teve algum resultado e chamou atenção do sindicato. Eles acordaram (...), eles começaram a se interessar. As fábricas também tão quebrando e o sindicato vão fazer o que com esse povo? E a partir da nossa experiência que foi de resistência, eles tiveram que apostar de uma maneira, querendo ou não. Ai era um campo que está abrindo, é uma nova cabeça , uma nova categoria que está surgindo.

Então o sindicato se sentiu na obrigação de pelo menos organizar esse pessoal. E é o que está fazendo hoje, mas a partir também da nossa resistência de ficar aqui dentro, de não abandonar. (Bento, ex-operário da Conforja).

Essa resistência da parte do Sindicato dos Metalúrgicos nasceu de sua própria história de luta, pois o grupo de trabalhadores, que acreditava na possibilidade de que era capaz de conduzir uma empresa, agia no sentido de que *os prédios não fechem, as máquinas não parem* (Manifesto de Trabalhadores da Conforja pela instalação da cooperativa, 4/10/1997), num posicionamento oposto àquele que foi inaugural do chamado novo sindicalismo, manifesto pelos trabalhadores da Scania, em 12/05/78, cuja bandeira de luta era *braços cruzados e máquinas paradas*.

Na abertura do 3º. congresso dos Metalúrgicos do ABC, em novembro de 1999, a fala de Luis Inácio Lula da Silva é reveladora do distanciamento entre trabalhadores de empresas solidárias e esse sindicato.

Se o sindicato não se mete a discutir cooperativa, os trabalhadores vão discutir, e vão tentar encontrar solução para os seus problemas. E aí, ao invés de ter essa cooperativa de trabalhadores como aliado, vai ter como inimigo. Então é saber se vamos ter coragem de dar esse passo... o sindicato ser um instrumento, junto com a prefeitura, junto com o governo do estado, junto com outras entidades, o sindicato ... ser um instrumento que possa facilitar a organização dessa gente. Porque se a gente não consegue mais a garantia do emprego formal, a gente vai ter que garantir o direito ao trabalho de milhões de brasileiros que são marginalizados. E isso não implica que o sindicato tenha que abrir mão de sua luta política. [...] Uma coisa é nossa briga com o governo, nossa briga com o patrão que vai ter que continuar cada vez mais. E a outra é organizar aqueles que já foram marginalizados [...] Ora, se o povo tá fazendo, e a gente não tem como dizer se é contra, porque não tem nada pra oferecer pro cara, vamos aprender o que é isso e vamos tentar introduzir no nosso meio um mecanismo a mais para ajudar nossa gente que tá desesperada. (Luiz Inácio Lula da Silva, *apud* PARRA, 2002: 43).

O conteúdo desta fala explicitava que trabalhadores tomavam iniciativas para enfrentar problemas vividos e, além disso, conclamava o sindicato a fazê-lo junto com os trabalhadores que assumiam cooperativas. A

fala revelava também como se concebia os trabalhadores que assumiam cooperativas: eles eram vistos como excluídos e marginalizados. Essa visão pode ser encontrada em documento do mesmo 3º. Congresso do Sindicato, que considerava que as experiências em cursos, embora positivas, tinham limites e geravam dúvidas e inseguranças no seio do movimento sindical.

As experiências já em curso de cooperativismo entre nós, embora positivas, ainda carregam desgastes decorrentes de falta de um projeto estratégico melhor definido por parte dos trabalhadores, bem como do fato de a maioria das experiências terem se iniciado em empresas falidas ou em vias de falência, o que cria dificuldades adicionais para o êxito completo, gerando dúvidas e inseguranças entre muitos companheiros e áreas do movimento sindical quanto às perspectivas de um cooperativismo combativo e de esquerda. (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2004).

Assim, só depois de dois anos de instituição da primeira empresa solidária na região do ABC é que há a decisão de:

Inaugurar no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, uma nova etapa de organização, discussão, estímulo e planejamento das experiências concretas de ação cooperativa, propondo enfaticamente à Central Única dos Trabalhadores que assuma essa mesma decisão, com vigor, em escala nacional. (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2004).

Deste posicionamento do Sindicato e da iniciativa de trabalhadores de cooperativas, especialmente aquelas nascidas da antiga Conforja, nasceu a Unisol. Esta entidade foi instituída de forma quase que concomitante com a preparação e a realização do 3º. Congresso dos Metalúrgicos do ABC. Mas, isso não ocorreu sem conflitos. Entre os membros do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e os trabalhadores que já atuavam em cooperativas, existiu uma disputa pela própria entidade.

Essa disputa apareceu quando se discutiu as questões de filiação, direito a voto e participação na diretoria. Os sindicalistas que participavam das reuniões de discussão sobre a instituição da Unisol consideravam que os sindicatos deveriam ter o direito de se filiar à entidade nascente. Os trabalhadores das cooperativas se opuseram a essa posição

porque havia um temor de que o Sindicato dominasse a entidade. Para eles, o Sindicato deveria ser uma entidade parceira.

A questão que até hoje marcou bastante foi a questão da filiação do sindicato à Unisol. ... Achávamos que não, que era uma entidade totalmente diferente. Lá (sindicato), ia representar trabalhadores e aqui (Unisol) representar cooperativas e empresas. E então, o que mais poderia haver era uma parceria, mas não filiação do sindicato. Qual era o nosso temor? É o temor do poder. O nosso medo era o seguinte: mais sindicatos se filiassem na Unisol e pegasse, e viesse a pegar o poder, e desse uma condução totalmente sindical para entidade. Esse foi o grande embate que teve na mesa e quem acabou dando uma palavra final sobre isso foi o Marinho. Ele estava de fora. Foi um trabalho de tarefa de casa pra gente pensar nisso. Mas, quando a gente veio pra próxima reunião, já veio definido que o Marinho concordava com a gente, que era isso mesmo, que no máximo o sindicato poderia ser parceiro e não associado... Associado só mesmo as cooperativas. (Dinho- Presidente da Unisol).

Em torno deste dilema, de novo, a principal liderança do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi o mediador do conflito e definiu-se pela não participação dos sindicatos com poder de voto na Unisol.

Com o equacionamento desta questão, o reconhecimento de que existia um grupo de trabalhadores cooperativados e a deliberação de contribuir para a sua organização introduziu uma outra forma de relação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC com os trabalhadores de empresas solidárias nascentes, nesta região.

#### **4. A continuidade da luta com o apoio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e dos Governos locais**

Os trabalhadores que lutaram pela manutenção dos parques industriais em operação, após 1999, puderam contar com o apoio decisivo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. O conflito inaugural envolvendo dois modos de agir operário, que existiu quando do surgimento das empresas solidárias nascidas da Conforja, já não existia mais.

Assim, os trabalhadores da Cervin, que também tiveram relação com a Anteag, foram incentivados por este sindicato a assumir a empresa. Este garantiu a formação deles em torno da temática do cooperativismo, bem como possibilitou apoio jurídico.

*Nós abrimos a nossa cooperativa* (no endereço da Cervin). (Amaro, presidente da Uniwídia). Por conta disso, era necessário que houvesse uma autorização do judiciário. Nesse período, foi decretada a falência da Cervin e a fábrica é lacrada. Uma longa luta foi travada pelos trabalhadores com o judiciário até que a fábrica fosse reaberta, já como cooperativa.

O primeiro contato foi com a Anteag... Fez uma reunião rápida com todo mundo, explicando como era. A Anteag tinha um custo e nós não tínhamos dinheiro. Houve, através do sindicato, houve o contato com o professor Hermes. (...) Só que o Hermes era mais ligado a uma cooperativa de como fosse mão de obra e nós seria uma cooperativa de produção. Então fizemos aquele trabalho. Foi dali que começou, onde foi formado a princípio um conselho, o conselho da cooperativa. (Amaro, ex-operário da Cervin).

... Só que a gente tinha que ter uma entidade por trás, assim, pra nos dar apoio, foi onde veio o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que tinha a antiga Conforja e eles já tinham feito 4 cooperativas lá e que tiveram a experiência. Foram, buscaram na Espanha, na Itália, onde realmente tem cooperativismo e apresentaram de forma pra gente diferente da do Hermes. Porque a do Hermes, você vê, era uma coisa instantânea, fazer aqui, a gente vai trabalhar, trabalhar, pegar o que dá. Faliu, faliu. Cada um cuida da sua vida. (Antenor, ex-operário da Cervin).

Além desta ação da parte do Sindicato, no caso específico da Uniwídia, essa entidade foi muito além. Como a cooperativa reivindicava na justiça o direito de operar no espaço e com a maquinaria da antiga fábrica falida, havia a exigência de que alguém assumisse a responsabilidade pela guarda dos equipamentos e preservação do espaço. Como a cooperativa estava se iniciando e nenhum dos trabalhadores tinha condições materiais de fazê-lo, o *fiel depositário* foi o então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Luiz Marinho.

Este ato, dar algo a alguém para guardar e cuidar, teve um significado importante para as empresas solidárias, pois nele estava contida

também a opção de repassar para os trabalhadores aquilo que o Sindicato recebera, na figura de seu presidente. Neste ato, firmava-se a confiança entre as partes envolvidas. Da parte do sindicato, evidenciava-se a confiança nos trabalhadores, da parte dos trabalhadores, ao aceitarem a “doação” da fábrica, recebendo-a, assumiram a responsabilidade de dela cuidar e de retornar ao Sindicato, por meio de seu trabalho, a confiança depositada.

Portanto, o fato do presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC assumir o papel de “fiel depositário” da massa falida da Cervin, foi mais do que um ato marcado pelo campo jurídico-legal, pois ele carrega também uma mudança de posição, efetiva, desse Sindicato, mudança que continuou a ser processada.

Quando do surgimento da Textilcooper, última cooperativa a se constituir do conjunto das empresas solidárias aqui estudadas, os trabalhadores receberam o apoio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, da Unisol Cooperativas e do Banco do Povo e da Incubadora de Cooperativas. Os trabalhadores desta empresa estavam vinculados ao sindicato dos trabalhadores do setor têxtil. Mas, este sindicato não lhes deu qualquer apoio, sob a alegação de não saber como fazê-lo. Sua única ação foi ceder o seu espaço para que os trabalhadores se reunissem com as entidades que os apoiavam, inclusive com dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Então o sindicato (dos têxteis) não deu apoio nenhum pra nós porque não tinha conhecimento nenhum em cooperativa. Eles abriram as portas pra gente... usar o espaço físico do sindicato, (inclusive) trazer pessoas de outro sindicato pra dentro, nós somos a Força Sindical mas não somos contra a CUT. (Julio, presidente da Textilcooper).

Na origem da Textilcooper, além do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, os trabalhadores puderam contar com o apoio das outras entidades nascentes que compunham o novo quadro institucional do campo da economia solidária nascente no ABC.

A Textilcooper começou com a ajuda da Unisol e da Incubadora de Cooperativas. (Miro, tesoureiro da Textilcooper).

Na verdade aprendemos grande parte com a Unisol e grande parte aprendemos com a Incubadora da Prefeitura de Santo André. A Prefeitura, eu acho, é o único município no Brasil que tem Incubadora de Cooperativas... Eu

mesmo terminei o curso de cooperativismo pela Incubadora. (Julio, presidente da Textilcooper).

Esse novo cenário pode explicar porque, na antiga Randi, que deu origem à Textilcooper, o conflito entre duas posições divergentes, que também se instalou, tendo um grupo de trabalhadores defendendo a instalação da cooperativa e, outro, a greve para receber os salários atrasados, se resolveu mais rapidamente em função de novos atores externos.

Na época, quando pegava fogo aqui, o pessoal vinha aqui (Unisol, Dr. Marcelo, Incubadora) e conversava com eles (trabalhadores). O pessoal da Incubadora, mesmo o Jesus Carlos veio aqui apagar incêndio uma vez, estava com a Randi ainda. Acho que isso foi decisivo pra eles toparem o cooperativismo. (Miro, tesoureiro da Textilcooper).

Depois de instalada a cooperativa, os trabalhadores receberam financiamento do Banco do Povo de Santo André para a compra de máquina e desejam continuar a buscar recursos também no BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Social.

Do mesmo jeito que entramos no Banco do Povo para comprar o filatório, quem sabe no ano que vem a gente entra no BNDES pra comprar um maquinário de fiação. (Miro, tesoureiro da Textilcooper)

A história de luta travada pelos trabalhadores das empresas solidárias revela como foi se constituindo uma rede que garante o surgimento e a existência de empresas solidárias. Uma rede que não tem mais como base a categoria profissional, mas algo novo a ser produzido, que não pode ser reduzido à questão econômica, pois desde a origem das empresas, os trabalhadores foram capazes de evidenciar a importância de outros elementos, a exemplo da presença da confiança entre eles

Por isso, segue-se aqui na trilha de entender as empresas solidárias, um pequeno grupo de 420 trabalhadores, mas que vão, pouco a pouco, impulsionando o surgimento e a configuração de um novo campo, mesmo que muitas vezes à revelia e de forma tensa na relação com outros trabalhadores. Configura-se uma nova forma, uma nova ordem, não mundial,



não para todos, mas na produção de cooperativas de produção industrial, articuladas entre si, com outros atores, constituindo uma nova rede de relações na Região do ABC, cuja base é a experiência, porque tudo é novo.

Nas três antigas fábricas, houve um longo e tortuoso caminho para manter o emprego, até que esta saída se mostrou impossível e os trabalhadores fizeram novas opções.

A esperança só o é como o possível, o que pode ser, o que ainda não é mas está anunciado nas próprias condições sociais que os seres humanos foram capazes de construir até aqui, no esforço de todos e não só de alguns. Esse possível só o é, por sua vez, se mediado pela consciência social crítica, pelo reconhecimento crítico – pela crítica que revê continuamente certezas e verdades, suas condições, suas limitações, seus bloqueios, sobretudo os bloqueios dos que se crêem isentos de limites de compreensão. (Martins, 2002: 12).

A consciência social crítica desses trabalhadores não pode ser entendida por meio da categoria “exclusão”. Trata-se de uma consciência produzida pela classe operária, na sua longa trajetória de luta no ABC, que não é só passado, mas é também presente e projetada para o futuro. Por isso, se há insuficiência da teoria das classes sociais para explicar fenômenos novos, ela pode ser repensada, agora à luz dos novos acontecimentos envolvendo grupos da classe operária, que não são só diferenciados por blocos salariais, mas possivelmente por novos campos de ação, que mais do que separá-los, pode aproximá-los ainda mais pela confiança.

Conforme Godelier, há *um movimento perpétuo que tem sua fonte no modo de existência original do homem como ser que não somente vive em sociedade (como os outros animais sociais), mas produz sociedade para viver.* (Godelier, 2001: 59).

Os trabalhadores dessas pequenas empresas solidárias, mesmo que poucos, são a expressão desse movimento apontado por Godelier, pois, ao mesmo tempo em que vivem em sociedade, também, a produzem, engendram relações que não estavam dadas anteriormente. Eles nascem num contexto de desemprego, no interior de uma comunidade cívica, com fragilidades, alargando as suas fronteiras.

## 5. O agir conflitual, a produção de novos sentidos e da identidade do novo ator

Os trabalhadores, no processo mesmo das ações desencadeadas, fizeram emergir o conflito clássico entre patrão e empregado, e disputaram com aquele a possibilidade de estabelecer uma organização econômica mais democrática, gerida e controlada coletivamente pelos próprios trabalhadores. No campo do agir operário, os mesmos trabalhadores disputaram com os seus iguais a instituição de um novo modo de agir, garantindo que o parque industrial continuasse operando, em oposição àquele que é predominante, marcado pela luta e ampliação dos direitos, que tem, na figura do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a figura mais forte.

É nesse quadro de disputas que o novo ator, do interior das empresas, começou a se constituir e acionou, expôs e vem produzindo novos sentidos, por meio do seu agir conflitual.

É somente no **agir conflitual** que as significações instituídas não determinam o sentido da ação. O agir conflitual não atualiza o sentido, mas o cria, ele se caracteriza pela recusa de aceitar a evidência do sentido que o sistema impõe. No agir conflitual o ator se reconhece enquanto (co)autor, isto é, enquanto produtor das orientações, como estando situado no meio de uma trama de relações sociais que é preciso definir e que não tem sentido antes da ação.

O agir conflitual “coloca em suspenso” o sistema e significações instituídas e seu sentido se constitui a partir das relações sociais, que não tem “existência” antes de seu desdobramento. Assim, é próprio do agir conflitual atualizar o caráter co-originário do sentido e da ação. Ele não se reduz a esta emergência do sentido (...). O agir conflitual anula o “enquadramento” do social, remete o social para o seu estado constituinte, e com isso, redefine incansavelmente o social. Redefinição prática: a ação introduz o sentido e o sentido informa a ação.

Estando dada sua vocação em formar, transformar e informar o social, o agir conflitual não se limita em aplicar normas ou em atualizar um diálogo, ele instaura o sentido onde somente há instituídos, e ela se constitui na ausência de toda comunicação, lá onde a incompreensão ocupa o lugar do vínculo. (Martuccelli, 1993).

Por meio do agir conflitual, os trabalhadores revelam que a sua identidade já não pode mais ser tomada a partir de uma essência, decorrente do lugar que ocupam na esfera da produção. Eles nos obrigam a renunciar

... a um ponto de vista estático sobre identidade e a nos ocuparmos dos processos móveis de identificação. (...) Ao invés de pensarmos um sujeito dotado de um núcleo essencial definido de modo metafísico, devemos deslocar a atenção para os processos através dos quais os indivíduos constroem a sua identidade. A identidade de um eu múltiplo torna-se *identização*. (Melucci, 1992: 53- tradução livre).

No processo de *identização*, o trabalhador constrói a sua identidade a partir de processos distintos; de um lado, um processo por meio do qual lhe é atribuída uma determinada identidade pelas instituições e outros atores com os quais se relaciona, em determinados sistemas de ação; de outro, na relação que o trabalhador tem com ele mesmo, demarcada pela sua trajetória; nesse caso, a sua identidade depende da interiorização que ele mesmo realiza. Este último processo não pode ser analisado *fora das trajetórias sociais pelas quais e nas quais os indivíduos constroem "identidade para si" que não são mais que "a história que contam a si aquilo que são"* (Dubar, 1997: 107).

Sob este ponto de vista, a identidade é construída a partir de um movimento dual, envolvendo um processo relacional e um processo biográfico. No caso dos trabalhadores das empresas solidárias, no campo relacional, eles se deparam com o Sindicato dos Metalúrgicos, com as diferentes instituições e atores, existentes no cenário do ABC e fora dos limites dela, com os quais se relacionam. No processo biográfico, eles têm que enfrentar a sua própria história e, nela, o processo de luta vivido que lhes permitiu identificarem-se como operários. Agora, que assumiram as empresas, em sucessivos processos de negociação com os outros e consigo mesmos, os trabalhadores produzirão a sua nova identidade (Dubar, 1997).

Por isso, os trabalhadores que lutaram para manter o parque industrial em operação, sinalizam para a produção de novos sentidos no interior de relações instituídas, envolvendo o modo de ser operário, o modo de ser empresário e proprietário e as relações com as entidades que os representam.

Os operários das empresas solidárias não podem mais ser identificados apenas pelos ofícios que exercem. Já não é mais possível pensar nesses trabalhadores como metalúrgicos única e exclusivamente como aqueles que são torneiros-mecânicos, técnicos eletrônicos, técnicos eletricitas, ajustadores, supervisores de ferramentaria e outros tantos ofícios definidores da categoria metalúrgica. Já não é mais possível pensar os trabalhadores têxteis única e exclusivamente como aqueles ou aquelas que são rocadeiras, cardistas, auxiliares de acabamento, tecelãs ou tecelões, maquinistas *ring* ou tantos outros ofícios dessa indústria. Já não se pode mais pensar nos técnicos que atuam na área administrativa, tanto numa indústria metalúrgica quanto na têxtil, como aqueles que são única e exclusivamente responsáveis pelo departamento pessoal, compradores, vendedores, técnicos de informática e tantas outras funções dessa área nas empresas. Enfim, já não se pode mais pensar nos trabalhadores apenas a partir de uma determinada categoria profissional, como metalúrgica ou têxtil.

Esses mesmos trabalhadores, agora proprietários e empresários, na falta de denominação mais adequada, diferentemente dos antigos donos e empresários das empresas, não pretendem ficar ricos, conforme afirma Jonas, presidente da Coopertratt. Para os trabalhadores, a antiga empresa

se preocupava muito em capitalizar, se preocupava muito em ganhar, ..., pra ter patrimônio. Já aqui não, aqui a gente se preocupa em ganhar para nos manter, e ganhar pra ter o pão de cada dia, ter base pra sobreviver. (Mario, trabalhador da produção e da administração da Coopertratt).

A emergência dessa nova identidade introduz questões também no campo das entidades de representação dos trabalhadores, pois eles já não são mais uma categoria clássica de profissionais, aquela sobre a qual os sindicatos se organizaram desde o seu nascedouro. Então, há uma grande confusão.

Qual é a visão dos trabalhadores sobre ser sindicalizado (ao sindicato da categoria) e associado à Unisol? Qual é a função do sindicato? Viu que confusão? E como fica isso? (Dinho, presidente da Unisol).

Assim, é desse conjunto de indefinições e de definições provisórias que os trabalhadores, ao agirem, poderão produzir, não só um novo campo no mundo do trabalho, bem como uma nova identidade num movimento intenso de mudança.

Do agir conflitual, a nova identidade e a nova empresa nascem da experiência e dela se alimentam porque quase tudo é novo. De incluído num mundo do trabalho hierarquizado, marcado pela relação patrão e empregado, o trabalhador busca produzir um outro jeito de estar incluído numa nova organização econômica.

A percepção da existência do conflito envolvendo o surgimento de uma **nova categoria** de trabalhadores é visível. A linguagem é velha, quando fazem referência à emergência de uma nova categoria profissional, mas ao mesmo tempo, sabem que há algo novo no ar, em **experiência**. Tal como afirma Seixas (presidente da Cooperlafe), a empresa solidária *é novidade, a gente antigamente não conhecia, pra nós é novidade, nós estamos aprendendo, não sabemos tudo, estamos caminhando, estamos aprendendo.*

A desordem se põe como a nova condição, num mundo que era ordenado. Os sistemas estabelecidos eram os das relações hierarquizadas, do trabalho repetitivo, da ação sindical que reivindicava direitos, da lógica de mercado presente nas relações interpessoais e interinstitucionais. As empresas solidárias são, neste momento, a expressão da desorganização desses sistemas.

O novo está no instante, aqui, (por exemplo) estar conversando com você (com a entrevistadora). Administrar uma empresa a cada dia é uma coisa nova. (Eraldo, presidente da Coopercon).

Por isso, é preciso ver esta desordem e a novidade vivida como algo que contém liberdade e que é necessária nos *processos de criação e invenção, pois toda invenção e toda criação se apresentam inevitavelmente como um desvio e um erro com respeito ao sistema previamente estabelecido.* (Morin, 1996, p.279). Uma desordem e uma novidade que se caracterizam pela complexidade, como sinal dos novos tempos e que exige um pensamento complexo, um pensamento que não será:

capaz de abrir todas as portas..., mas um pensamento onde estará sempre presente a dificuldade [...] há um emaranhamento de ações, de interações, de retroações. Mas há também outra complexidade que provém da existência de fenômenos aleatórios (que não podem ser determinados e que, empiricamente, agregam incerteza ao pensamento). (Morin, 1996, p. 274).

A nova identidade dos trabalhadores é percebida por eles como algo em construção; conforme dizem, *leva algum tempo pra pessoa se enquadrar naquilo que é um verdadeiro cooperado*. (Silvio, presidente da Cooperlafe). Ainda não há novos enquadramentos, pois *tudo é novo em cooperativa. Nós saímos de um ritmo de funcionário pra dono. Nós fazemos duplo papel, hoje, de dono e de funcionário. Então, tudo é novo a partir desse momento*. (Eraldo, presidente da Coopercon).

O novo implica mudança e

toda mudança é difícil. [...] Mudar de hábito e costumes, de estilo de vida, de valores. Tarefa difícil, sem dúvida, porque exige um investimento de energia física, mental e emocional, em proporções que, muitas vezes, parecem exceder nossas possibilidades. Por isso, mudar leva tempo. (Rosa, 1998, p.13).

Assim, no universo do ABC, no interior da própria classe operária, evidenciam-se sinais de novos pertencimentos sociais e de novas possibilidades de agir que enfraquecem referências tradicionais que forneciam a possibilidade de identificar-se, num momento em que novas referências ainda não se firmaram. Os trabalhadores das empresas solidárias passaram a ser, ao mesmo tempo, aqueles que operam máquinas, que tomam decisões sobre os rumos da empresa, que negociam com outros atores a venda de seus produtos e que dialogam e dependem do ator coletivo, nascido do movimento que constituiu o novo sindicalismo, de onde eles mesmos surgiram e de quem desejam se diferenciar.

Por isso, fica difícil antecipar que as experiências em andamento se assemelham às dos trabalhadores que instituíram as cooperativas do século XIX, recortadas pelo ideário socialista. Os trabalhadores das empresas solidárias do ABC vivem outros tempos, outras condições, muito diferentes da miserabilidade existente naquele século. É importante situar a ação desses

trabalhadores no contexto da crise da sociedade salarial, nela, a desestruturação do estado social e a conseqüente perda de direitos conquistados por eles através de um longo e intenso processo de luta. Por isso, o novo em andamento vem revestido de complexidade, marca dos tempos atuais, e que as polarizações entre socialismo e capitalismo, entre operariado e burguesia, entre dominados e dominadores, já não dão mais conta de explicar todas as ações.

No mundo do trabalho, está implicado o sujeito que vai se constituindo ator coletivo, trazendo a público uma modalidade de empresa que nasceu da morte e da impossibilidade de outra, cuja racionalidade era a da extração da mais-valia, da obtenção do lucro para capitalizar e aumentar a riqueza do proprietário, o que, dentre outras razões, impôs o seu fechamento.

Mas o novo só é passível de ser captado porque há referências a uma determinada forma de organização social, à velha empresa e às formas predominantes da organização e do agir operário, dentro e fora do mundo do trabalho. Essas referências anunciam aquilo que não se deseja ser, o que se deseja manter e o que poderá ser produzido. Assim, o estabelecimento de diferenças na relação com um outro é definidor do ator coletivo que nasce, bem como da nova instituição que este ator produz.

O capitalista precisa empregar trabalhadores para valorizar seu capital, mas sua necessidade é muito menos urgente e vital do que a do trabalhador. Em geral, o empresário pode operar com menos empregados do que o número por ele almejado, à espera que apareçam candidatos em condições (para ele) propícias. Já o trabalhador não pode comer nem dar de comer à família se não tiver salário. (Singer, 1998, p. 75).

Pode-se dizer que o objetivo do patronato era o da valorização de seu capital de maneira ilimitada; por isso, a extração da mais-valia e a obtenção do lucro eram-lhe fundamentais, do que decorria a exploração dos trabalhadores. Na empresa solidária, o objetivo dos trabalhadores é outro, a necessidade de sobrevivência, e a ela não vem associada a exploração: *Não é você explorar e eu querer te explorar.* (Claudio, presidente da Cooperfor). *Aqui não é uma empresa que está visando lucro.* (Eraldo, presidente da Coopercon).

À manifestação dos trabalhadores de que não desejam explorar e de que não visam lucro é importante acrescentar que eles buscam produzir

algum excedente para garantir algumas remunerações, além da mensal que garante a sobrevivência, como o décimo terceiro salário e o Fundo de Garantia, direitos conseguidos por meio da luta, que agora eles mesmos devem produzir e garantir, sem a mediação do patrão. Para isso, esses trabalhadores devem se responsabilizar pela gestão dos *fatores de produção no processo produtivo, avaliar os mecanismos de oferta e demanda e assumir os riscos inerentes ao empreendimento. É quem cuida do suprimento de capital, compra e combina os insumos e decide o nível da produção.* (Sandroni, 1994: 115-116).

Ao assumirem as tarefas de gestores, os trabalhadores parecem pretender fazê-lo de forma diferente do antigo empresário, trazendo valores, para este campo, que expressam um jeito de ser do “pobre” na sociedade brasileira, expresso por máximas como “sou pobre, mas honesto”, por isso não roubo, e “dou a minha palavra”, como se a palavra valesse mais do que aquilo que está escrito.

Eu tenho certeza absoluta, eu tenho convicção muito firme, uma sociedade diferente não, mas uma sociedade empresarial diferente. Nós somos empresários transparentes... fazemos questão de diminuir nossa retirada, mas pagar tudo que nós temos que pagar, seja pro Estado, ou pro fisco, ou pro governo, pra fiscalização, pra contabilidade, pra nunca chegar aqui um camarada e chegar aqui e querer levar propina, que nem já tentaram. (Claudio, presidente da Cooperfor).

Tomando DaMatta (1986) como referência, pode-se supor que os trabalhadores desejam se tornar empresários marcados por essa “cultura dos pobres”, nessa medida marcados pelo cumprimento dos compromissos firmados e pela palavra dada, mesmo que para isso tenham que diminuir suas remunerações. Além disso, diferentemente dos empresários do início da revolução industrial e dos tempos atuais, os trabalhadores das empresas solidárias se associam num único ator: ser proprietário da empresa, assumir as responsabilidades pela produção e pela administração do empreendimento, e com isso a assunção de todos os riscos do negócio, tornando a situação ainda mais complexa, ficando difícil reduzir a identidade desse novo ator apenas à de um novo empresário, tal como os próprios trabalhadores se auto-definem.

No início da Revolução Industrial e durante boa parte da primeira metade do século XIX, o papel do empresário confundia-se com o do capitalista, dono da



empresa. A busca de maior produtividade, a crescente diversificação do mercado e o rápido progresso tecnológico fizeram com que as empresas se tornassem cada vez mais complexas, o que resultou numa maior divisão do trabalho e na intensa participação de técnicos especializados. Delegando poderes, o proprietário das grandes firmas funciona mais como um juiz das decisões dos quadros superiores, deixando de ser dono/administrador para ser apenas dono. O administrador, por seu lado, só é considerado empresário na medida em que assume os riscos do empreendimento ( por participação no capital e nos lucros, por exemplo). (Sandroni, 1994: 116).

Os trabalhadores incorporam neles o outro que desapareceu do interior da empresa, esse outro de quem pretendem se diferenciar. Na diferenciação pretendida, eles parecem querer trazer para o universo dos negócios os valores que permeiam as relações pessoais, da intimidade, dos compromissos firmados verbalmente, que se realizam, por opção e não porque há uma lei que assim obrigue. Eles parecem, com isso, desafiar as leis do mercado, nas quais predomina o impessoal, e as leis definidoras de direitos e deveres, consignadas para todos os cidadãos, universais, por isso também impessoais.

Todos devem obedecer às leis do mercado, do trânsito e da civilidade. Nas sociedades modernas, obedecer a tais normas não é apenas dever do homem comum ou do João-ninguém, como acontece nas sociedades tradicionais. E mais: todos devem segui-las em todos os contextos e situações, no universo público e no mundo privado; na casa e na rua. A impessoalidade de tais regras, portanto, cria uma esfera pública neutra e divorciada de suas relações de equilíbrio compensador com a esfera privada. Deste modo, no campo da sociabilidade moderna, tanto no domínio privado quanto o público estão os sujeitos a um mesmo conjunto de normas universais que os transcendem e os limitam de modo hegemônico e absoluto. É, a meu ver, precisamente isso que distingue os sistemas consolidados pela modernidade de sistemas - como o brasileiro - que ainda oscilam entre duas éticas, pondo em oposição e conflito as regras da casa como as normas da rua. (DaMatta, 1994: 161).

Assim, resta saber se esse desejo dos trabalhadores será passível de realização no mundo dos negócios. Tudo fica ainda mais complexo

quando se associa a essas questões os dilemas que ainda existem em torno das entidades que os representam.

O sindicato (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) ajuda a Unisol com técnicos. Quando a gente vai ajudar essa cooperativa de outro ramo a gente leva esses técnicos. Então o sindicato está gastando dinheiro com essas cooperativas, nesse ou noutro ramo. Então, até como uma forma de gratidão a gente pede que se sindicalize num sindicato que apóie, que é metalúrgico ou químico, não é muitos, mas que apóie a Unisol. O que eu quero deixar claro é o seguinte: cooperado é associado do sindicato. Ele, enquanto sócio de um negócio, ele tem a sociedade na Unisol. Quem realmente é associado à Unisol é a cooperativa e não o cooperado. (A função do sindicato) é defender o trabalhador, é negociação com o patrão. Ai vai a contradição. O trabalhador enquanto sócio da cooperativa ele é dono da cooperativa. Ele é dono desse negócio e ao mesmo tempo ele é trabalhador desse negócio, uma espécie de trabalhador autônomo. Viu que confusão? Então, o sindicato, ao mesmo tempo que ele vai defender o trabalhador, ele vai negociar com o próprio trabalhador. Então, o porquê da Unisol? Ela é pra defender a cooperativa, pra fortalecer a cooperativa politicamente ou tecnicamente. (Dinho, presidente da Unisol)

Enfim, o novo ator e sua identidade começaram a se constituir no processo mesmo do agir conflitual, no interior de relações estabelecidas e em oposição a elas. Nesse momento inaugural, um conjunto de questões foi aberto e ainda se encontra sem respostas. Estas dependerão de pelo menos duas ações: uma produzida no interior da empresa, de forma a garantir que os trabalhadores possam se reconhecer, outra, na relação com um outrem, na busca de diferenciação, para que possam se fazer singulares e de elementos comuns, que possam constituir novos atores coletivos.

**Capítulo 3**  
**A PRODUÇÃO DE UM NOVO CONTRATO SOCIAL NAS**  
**EMPRESAS SOLIDÁRIAS**

### Capítulo 3

## A PRODUÇÃO DE UM NOVO CONTRATO SOCIAL NAS EMPRESAS SOLIDÁRIAS

Nós mesmos, do ponto de vista cósmico, somos uma parte no todo cósmico: as partículas que nasceram nos primeiros instantes do Universo se encontram em nossos átomos. O átomo de carbono necessário para nossa vida formou-se num sol anterior ao nosso. Ou seja, a totalidade da história do cosmos está em nós, que somos, não obstante, uma parte pequena, ínfima, perdida no cosmos. E sem dúvida somos singulares, posto que o princípio “O todo está na parte” não significa que a parte seja um reflexo puro e simples do todo. Cada parte conserva sua singularidade e sua individualidade, mas, de algum modo, contém o todo. (Morin, 1996:275)

A decisão dos trabalhadores de lutar para manter o parque industrial em operação conduziu a uma mudança no campo do modo agir operário e à criação de uma nova institucionalidade no campo da economia solidária, envolvendo atores diversos no ABC. Essa mesma decisão já havia sido tomada por outros trabalhadores de outras empresas solidárias espalhadas pelo país e muito do que os trabalhadores do ABC fizeram, teve como referência as experiências vividas, como a consignação, nos estatutos das novas empresas, do princípio do poder compartilhado.

O estabelecimento de decisões coletivas, para equacionar as principais questões das empresas solidárias, e relações democráticas, marcadas pela solidariedade, ajuda mútua e cooperação, exigiam a instituição de um novo contrato social, pois aquele que existia na antiga empresa não se enquadrava às novas opções feitas. Nesse quadro, as práticas em andamento revelaram uma busca, no interior das empresas, no sentido de produzir esse novo contrato, que vai além dos seus aspectos formais. Essas mesmas práticas revelaram também que, ao fazê-lo, os trabalhadores das empresas solidárias do ABC acionaram

uma outra forma de relação, não mais calcada na lógica do mercado, de compra e venda, mas na lógica do *dom*, do dar – receber – retribuir. No entanto, toda essa produção não se deu sem conflitos e tensões, como é próprio das configurações democráticas. Ela também não se dá como campo fechado; por isso, comporta incertezas e riscos.

### **1. Para além do formal, um novo contrato social em produção**

Os trabalhadores tiveram que disputar recursos do mundo econômico para colocar em operação as empresas solidárias; mas, tão importante quanto isso foi a disputa que fizeram no campo do modo de agir operário, onde um conflito se manifestou com intensidade, na disputa de recursos de natureza simbólica, relacionais.

O termo 'simbólico', aliás, deve ser tomado em seu duplo sentido, o de meio de comunicação, de linguagem, e seu sentido original (em grego: *symbolon*) de signo tangível de um acordo e, por extensão, de um contrato firmado entre as partes. Em suma, a sociedade é, em sua essência, troca, linguagem, pois tem origem em um contrato. (Godelier, 2001: 40).

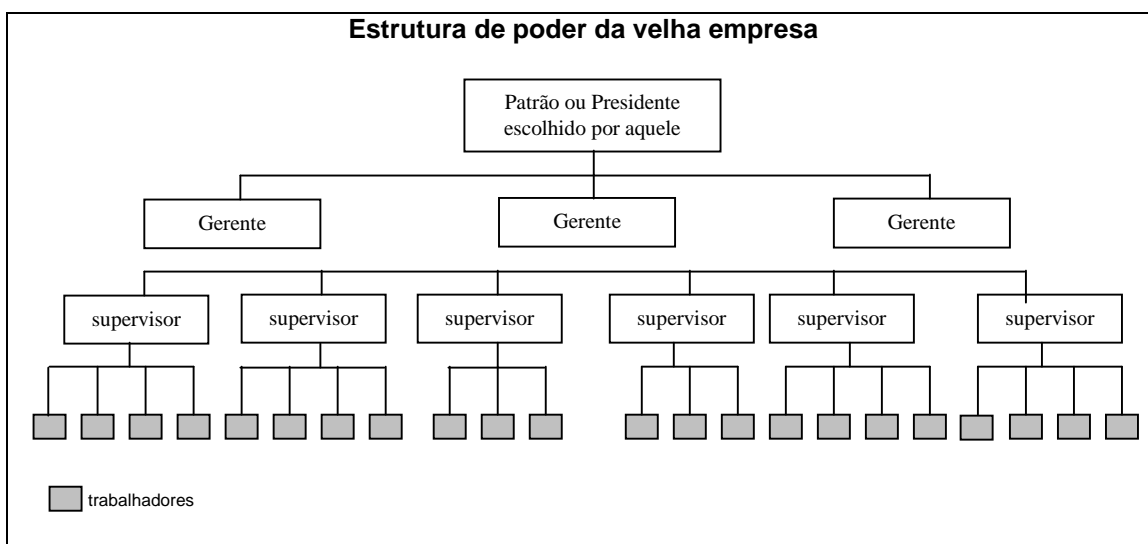
No contrato firmado entre os trabalhadores das empresas solidárias, há uma dimensão jurídico-legal em função das exigências de instalação de uma cooperativa definidas em lei do ano de 1971. Por isso, em todos os estatutos das empresas estudadas, dentre as definições, consta que todo trabalhador tem o direito de ir e vir, assegurando a liberdade individual; todos têm o direito do voto, assegurando o princípio "cada cabeça um voto", independente da participação financeira de cada um no negócio.

Sobre as instâncias de deliberação e de execução, a Assembléia Geral é definida como o órgão máximo de deliberação, colocando nas mãos do coletivo as decisões referentes aos rumos da empresa; o Conselho de Administração, como órgão executivo, depende daquele que delibera. Todos os seus membros são eleitos, garante-se a rotatividade no poder, restringindo a participação apenas aos associados.

A existência dessas duas instâncias, e sendo o presidente escolhido entre os membros do Conselho de Administração, representam o rompimento com o poder ultrapresidencialista que ainda marca a vida brasileira.

Essas definições estatutárias introduziram nas empresas solidárias mudanças significativas porque as empresas falimentares, das quais elas nasceram, eram organizadas hierarquicamente, de cima para baixo, com o poder centralizado no patronato e nos dirigentes por ele escolhidos. Aos trabalhadores, cabia executar as tarefas deles emanadas.

Na Cervin (tudo) era centralizado em duas pessoas, no máximo três, que eram os cabeças, vamos dizer assim. Pra pessoa chegar num diretor, embora fosse uma empresa pequena, não tinha tanta facilidade. Você tinha que passar por aquela hierarquia de chefes, supervisor, gerente. (...) O chefe trazia o serviço. (Amaro, ex-trabalhador da Cervin).

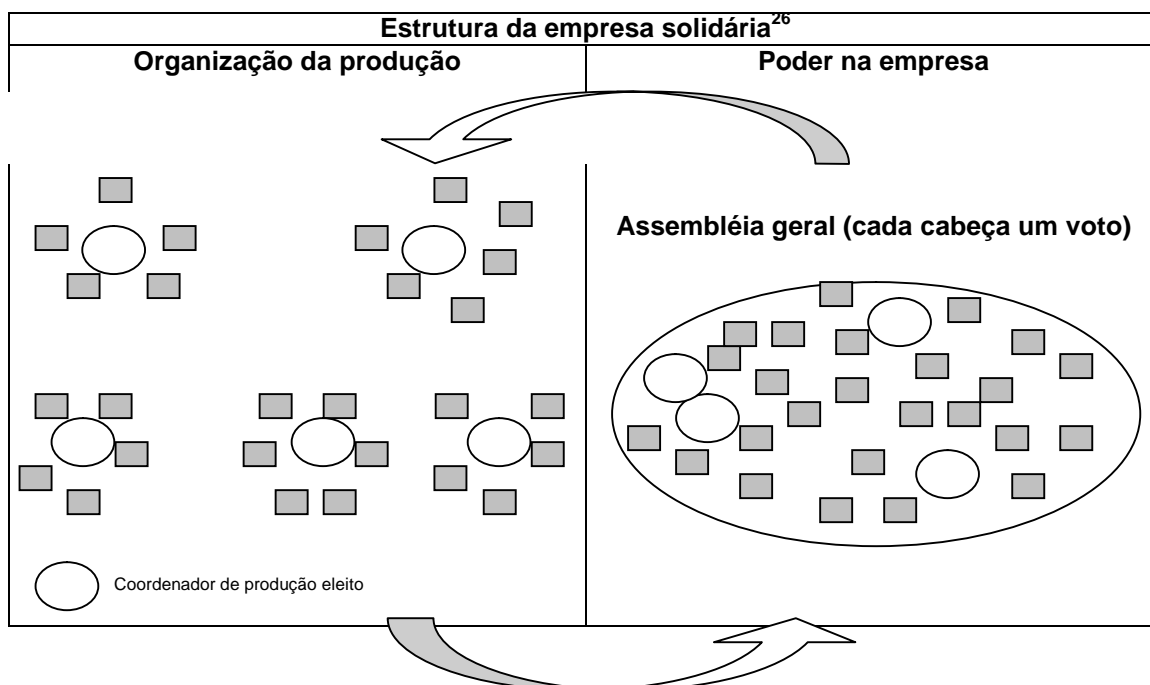


No entanto, o fato de estar expresso nos estatutos uma estrutura democrática, o poder do coletivo, do qual emanam as diretrizes para aqueles que executam as políticas da empresa, não há a garantia de sua realização. Por isso, há uma outra dimensão do contrato, a relacional, que mesmo não estando escrita, é tão importante quanto o que está registrado formalmente.

Especialmente, a instalação formal da empresa solidária mudou a estrutura de poder, mas os trabalhadores seguiram na produção ou na administração, fazendo suas tarefas, por vezes, as mesmas de antes. Assim,

para que se concretizasse a nova estrutura, foi necessário que eles realizassem um movimento que lhes era absolutamente novo no interior da fábrica, sair da máquina para se juntar aos demais trabalhadores e deliberar sobre os rumos da empresa. Muitos desses trabalhadores viveram a experiência das assembléias sindicais, mas, agora, o objeto da discussão era outro e não se tratava de levar para a assembléia unicamente a sua condição operária, como executor de tarefas, calcada num determinado ofício, no interior da relação patrão e empregado, com direito a salário e outras tantas conquistas obtidas na sua história de luta.

A estrutura de poder e a organização da produção nas empresas solidárias faziam com que cada trabalhador vivesse dois mundos na mesma empresa: a) o da produção, de modo geral, ainda, marcado pela fragmentação do trabalho, decorrente da herança recebida e pela maquinaria existente; b) o da assembléia geral, o lugar da decisão coletiva dos rumos da empresa, de pensar a empresa por inteiro, para o presente e para o futuro.



<sup>26</sup> Esquema similar ao aqui apresentado foi elaborado pela Anteag para ser utilizado nos processos de formação que conduzia junto aos trabalhadores.

A possibilidade desses dois mundos, com lógicas distintas, ganharem unidade e coerência só seria possível se, no movimento permanente que realizava o trabalhador, de ir e vir, transitando pelos dois mundos, cada um realizasse a sua própria reflexão sobre aquilo que vivia.

Nessa medida, o sujeito tem lugar central nas empresas solidárias para a constituição do ator coletivo e para a existência da própria empresa. O que os estatutos não captavam e nem registravam era esse movimento, novo porque continha muito de desconhecido e imponderável, e marcadamente complexo.

A experiência social se forma lá onde a representação clássica 'da sociedade' não é mais adequada, lá onde os atores são obrigados a administrar simultaneamente diversas lógicas da ação reenviando às diversas lógicas do sistema social, que não é mais, então, 'um' sistema, mas a co-presença de sistemas estruturados por princípios autônomos. As combinações de lógicas de ação que organizam a experiência não têm 'centro', elas não repousam sobre nenhuma lógica única ou fundamental. Na medida em que sua unidade não está dada, a experiência social engendra, necessariamente, uma atividade dos indivíduos, uma capacidade crítica e uma distância deles mesmos. Mas a distância de si, aquela que faz do ator um sujeito, é, ela mesma, social, ela é socialmente construída na heterogeneidade das lógicas e das racionalidades da ação. (Dubet, 1994: 91-92).

Assim, o novo nas empresas solidárias estava na experiência vivida pelo trabalhador, individualmente e enquanto coletivo, quando realizava os movimentos necessários para o enfrentamento de cada questão que se apresentava no processo de configuração da empresa, através do poder compartilhado. Dentre as questões que cada um e todos tiveram que enfrentar estavam: a) como a produção e a administração, enquanto unidades separadas, dialogavam, sem que continuassem reproduzindo a histórica dominação desta sobre aquela; b) como lidar com a forma de ser operária, produzida na relação com o patronato. Cada uma dessas questões introduzia, no processo de produção da nova empresa, elementos da antiga história, vivida, especialmente, por aqueles que sempre trabalharam na produção. No processo de enfrentamento delas, os trabalhadores tiveram que produzir novas relações, não



mais calcadas no individualismo, na competição, na compra e venda do trabalho. E é exatamente a produção dessas novas relações que foi imprimindo um novo contrato social.

### **a) O enfrentamento do conflito entre administração e produção**

Nas empresas solidárias, havia uma clara percepção de que o poder era compartilhado.

Uma cooperativa não tem uma cabeça. Todos têm direito à opinião, todos têm direito a voz. Cada um tem o seu voto. Todo mundo tem direito a um voto. (Antenor - operário da Uniwídia).

Todo mundo decide. Não é uma pessoa só que toma decisão. Que nem, tem alguma máquina pra comprar, tem uma assembléia que todo mundo vai aprovar ou desaprovar. Não é decisão de uma pessoa só como era antes na Randi. É legal porque todo mundo tem o direito de opinar pelo sim e pelo não. É uma coisa que é importante. Porque é como diz, é uma cooperativa. Todo mundo tem o direito de falar... Sabe, as coisas são muito transparentes, não tem como negar, um mentir para o outro. (Petra, operária da Textilcooper).

O poder do coletivo se instalava na medida em que todos pudessem expressar suas opiniões e votar. Para expressar opiniões e votar, implicava conhecer e refletir sobre informações relativas à empresa, portanto, diferentes daquelas que se restringiam ao ofício. Por isso, essas mesmas informações deveriam chegar a todos os trabalhadores, o que não era tarefa fácil porque, nas empresas falimentares, das quais se originaram as empresas solidárias, as informações estavam centralizadas na área administrativa. Isso fazia com que muitos dos trabalhadores desta área se vissem diante do dilema de mudar de comportamento, de centralizadores de informações à postura de disponibilizar toda e qualquer informação, exigindo deles reflexão sobre si mesmos, a adoção de postura crítica contra a centralização do poder decorrente do domínio privilegiado de informações.

Não sei, eu acho que sou muito viciado numa de tomar as decisões sozinho. Tenho que aprender a ser mais coletivo. Sou muito individualista. Eu trabalhei 7 anos com o Remo (antigo proprietário). O Remo sempre centralizou muito nele. Não sei, acho que (aprendi com ele). Eu trabalhei com ele, sempre centralizando nele. Mandou todos os encarregados embora e centralizou toda

a fábrica nele. Ele afundou a fábrica por isso. E eu sei lá peguei um pouco do vício dele. Mas eu acho que não sou desse jeito. Lógico não tem nem comparação. Não sou igual a ele. (Miro, tesoureiro da Textilcooper).

Olhar-se e perceber-se, ao mesmo tempo, igual e diferente do outro de quem se deseja diferenciar faz parte do processo de constituição da identidade do novo sujeito da empresa solidária, como *identização*, conforme nomeação utilizada por Melucci (1992) para escapar do conceito de identidade como algo estático. Nesse processo, às tarefas específicas que cada trabalhador deve realizar, vinculadas a uma determinada profissão, emergem as questões de poder.

Por isso, o dilema entre centralização do poder e poder compartilhado apareceu nas empresas solidárias<sup>27</sup> como o clássico conflito entre administração e produção existente nas empresas capitalistas tradicionais. Essa é questão histórica, pois *toda burocracia busca aumentar a superioridade dos que são profissionalmente informados, mantendo secretos seus conhecimentos e intenções*. (Weber, 1979: 269). O enfrentamento deste conflito não se fez sem tensão, pois ao longo da história, todas as ordens vinham da administração para a produção e, segundo diversos trabalhadores, isso gerou um certo “rancor” do pessoal da produção com relação ao da administração.

Eles querem revidar uma coisa que a gente não é culpado. (As ordens) vinham da presidência e eles achavam que a culpa era nossa. Que nem na hora da rescisão, o lobo mau era o pessoal do DP (Departamento Pessoal). Nada a ver. A gente também tava sendo demitido, então a coisa é um processo que passou e a gente tem que aceitar. (Carlos- auxiliar do Departamento Pessoal da Cooperfor).

O fato de todos terem direito de voto na Assembléia Geral, sem nenhuma diferenciação entre eles, de opinar e criticar, não foi a garantia de que esse conflito se resolvesse, pois algumas desigualdades entre produção e administração se mantiveram nas empresas.

Eu acho assim, a administração, as pessoas da administração têm a mente aberta, pra nós é igual, mas eu acho difícil pro pessoal da fábrica. Eles se

---

<sup>27</sup> As situações tomadas como referência, para o desenvolvimento do texto a partir deste ponto, dizem respeito às empresas solidárias do setor metalúrgico. A Textilcooper, empresa do setor têxtil, será analisada posteriormente, no próximo sub-item - b) - em função de suas peculiaridades.

julgam inferior a nós. Por que? Porque eles trabalham com peças, eles têm que se sujar, eles têm que trocar uniforme, a administração não, vem tudo bonitinho, fica lá no trabalho limpinho. Então eles se julgam inferiores à gente. Não que a gente se coloca superior a eles. Mas, então muitas vezes eu já cansei de ouvir: Pô! Mas, vocês ficam lá dentro, tem cafezinho na hora quando você quiser, você fica sentadinha, bonitinha assistindo televisão, porque o micro é assistir televisão. Eles se julgam inferior a gente. Mas sempre a gente tá fazendo trabalho nas assembléias. A gente fala, aqui todo mundo é igual, aqui não tem ninguém melhor que ninguém, o difícil é convencer as pessoas da fábrica que nós somos iguais. (Clelia- auxiliar administrativa da Cooperfor).

Os trabalhadores da produção viram determinados sinais como “trabalho limpo”, tomar café à hora que desejar, não usar uniforme, não apenas como diferenças entre a produção e a administração, mas como desigualdades. Por isso, a busca da igualdade nessas empresas exigiu que eles utilizassem outras formas de superá-los que não fossem aquelas que predominavam, a da tentativa do convencimento de que a igualdade existia, por meio do discurso.

O movimento realizado se deu, predominantemente, da parte dos trabalhadores da administração. Estes buscaram produzir a igualdade por meio de ações, dentre elas fazendo o movimento de sair de seu setor e se dirigir para a produção para aprender as tarefas que eram aí executadas. Esse movimento revelava uma percepção de que nenhum trabalho da empresa solidária era inferior ao outro. Mesmo nos casos em que não houve uma intenção explícita no sentido de enfrentar o conflito entre administração e produção, este movimento carregava com ele a potência do estabelecimento de relações mais iguais, podendo contribuir para a solução desse conflito, não porque tenha havido uma escolha de um ou outro pólo, mas porque está em andamento um movimento de ir e vir de um para o outro pólo.

Tem muita coisa que aprender. Quando for passar para a produção, não quero passar pra produção pra ficar só na produção, eu quero passar pra produção mais pra ter um conhecimento, não quero ficar pressionado lá. Eu quero me locomover, eu quero crescer, eu quero ver. (Mario- operário da Coopertratt que veio da administração, por desejo próprio).

Na verdade, cooperativa é isso, você tem que fazer o papel desde faxineiro até tesoureiro, digamos assim, fazer todos os papéis. Então isso facilita muito. (Jeremias- Presidente da Coopertratt).

Isso tudo compõe, ainda, com a ação intencional da parte dos trabalhadores da administração, e das lideranças da empresa, um quadro de busca de aproximação dos dois segmentos tradicionalmente apartados, em função de uma clara percepção das razões históricas que produziram essa separação.

Não acho que tenha brigas..., o pessoal da administração, a maioria, tem um pensamento diferente da produção. A maioria do pessoal da produção foi o pessoal que mais sofreu, foi aquele que batalhou, ralou pra caramba, aquele pessoal que tá quebrado, tem gente que não tem dedo, tem gente que não tem um pedaço do corpo, porque foi mutilado aqui na empresa... Acho que eles têm medo de que aconteça a mesma coisa que aconteceu na Conforja. E convivo com a administração, só que também convivo com a produção. Então, me sinto (com a) responsabilidade de passar isto para a produção, que não é bem assim, a gente tem que todo mundo estar na mesma forma de igualdade. (Antonio- técnico eletrônico da Coopertratt).

No processo de produção de relações mais iguais, horizontais e fraternas, alguns dos trabalhadores, de forma intencional, procuraram ocupar o lugar do outro como forma de demonstração da busca dessa igualdade. Entretanto, este era um movimento que estava circunscrito ao pessoal da administração, com exceção daqueles que trabalham na produção e foram eleitos para fazerem parte do Conselho de Administração. Esse movimento nascente, mesmo que ainda tenha limites, poderá fazer avançar no sentido de produzir outros contornos para a relação administração e produção no interior da empresas solidárias.

Essa possibilidade fica reforçada porque os trabalhadores instalaram práticas, que também caminharam nesse sentido, de democratização de informações, com o objetivo de obter transparência na gestão da empresa solidária. Por meio dessas práticas, os trabalhadores esperavam que cada um pudesse discernir no momento de votar na Assembléia Geral.

Em torno desta preocupação, mesmo que não explicitada teoricamente nestes termos, e nem consignada nos estatutos, cada uma das empresas do setor metalúrgico criou mecanismos próprios para que todos os trabalhadores tivessem acesso a todas as informações, que elas circulassem entre os membros dos diferentes conselhos e fossem objeto de ampla e profunda reflexão da parte de todos.

Na Uniwídia, o Conselho de Administração se reunia semanalmente; destas reuniões, participavam também os coordenadores de setor, também eleitos pelos seus pares, para discutir o andamento da empresa, os problemas existentes e as soluções encontradas. Dessas reuniões, participavam também os membros do Conselho Fiscal. Não havia barreiras burocráticas que impedissem que trabalhadores circulassem de um espaço a outro, onde as informações eram discutidas.

Tem um Conselho de Administração que é formado por 5 pessoas e o Conselho Fiscal é formado por 3. O Conselho de Administração tem uma reunião com os coordenadores de setor. Esses coordenadores foram eleitos por nós. Esses coordenadores participam geralmente às sextas-feiras (de uma) reunião deles com o Conselho de Administração. Falam o que teve de bom, como foi o faturamento, o que teve de ruim, o que tem que ser melhorado, o que já está funcionando. O Conselho Fiscal pode participar dessa reunião... A Assembléia tem pelo menos uma por mês, com certeza a Administração presta contas. (Antenor, operário da Uniwídia).

Na Cooperfor, todos os dados estavam à disposição de todos, numa clara percepção de que isso era um dos elementos diferenciadores entre a empresa solidária e a tradicional.

Então, na cooperativa é diferente porque, além da gente ter reunião só com os administrativos (do Conselho de Administração), você tem assembléia geral o mês todo e qualquer cooperado pode marcar reunião, e é tudo transparente, ele pode chegar e falar: eu queria dar uma olhada no currículo, taxa. Então, ele pode. Acabou o expediente, vai lá com o tesoureiro, ou o responsável, tá aberto e ele tem tempo suficiente para ele ver aqui dentro. (Claudio, presidente da Cooperfor).

Na medida em que as normas estatutárias foram sendo postas em prática, dilemas foram surgindo e colocando novos desafios. O desejo e a

iniciativa de enfrentá-los esteve presente no grupo de trabalhadores das empresas solidárias. Também foram desencadeadas ações, para além dos estatutos, no sentido de garantir a todos a participação na Assembléia de Geral, criando condições para que cada um pudesse refletir sobre as informações antes que se encontrem para deliberar.

Todo começo do mês a gente tem assembléia geral. Fora a assembléia geral você tem o conselho, a reunião do Conselho Administrativo. O conselho discute, tem que levar pra Assembléia. Mas, como a gente vai levar para a Assembléia? As pessoas vão chegar na hora e elas não vão entender direito, vão votar em cima da hora, não vão saber. O que a gente faz? Uma quarta-feira antes da assembléia, a gente faz o Conselho de Administração aberto para quem quiser ir, puder ir, levar a solução, as críticas, levar qualquer coisa. Por que foi assim? Teve um caso polêmico que a gente levou... Chega a hora da votação todo mundo votou sim... chegou no outro dia todo mundo: Pô!, mas vai ser assim? Nós votamos sim. Não, mas eu não quero isso. Mas como a gente vai votar atrás se a decisão é de todo mundo? Teve, se não me engano, foi o Lúcio, que trabalha com a gente e falou: Por que a gente não faz de tal jeito? Gostamos, deram opiniões, as pessoas dão opiniões, aqui a gente analisa. Pó, legal, a gente começou a fazer. A gente faz uma reunião semanal porque chegava na hora da assembléia geral, a usinagem queria discutir os problemas da usinagem, então ficavam a administração, o martelo, se reunindo fora da Assembléia, batendo boca entre eles. Então, o que a gente fez: a usinagem na segunda-feira, 9 horas da manhã que é o horário do café, discute só os problemas da usinagem... Aí, chega na Assembléia, a gente só tem aqueles assuntos polêmicos. Não tem bagunça. Não tem aquela lavagem de roupa suja de cada área. Então ficou uma assembléia mais organizada, mais curta, porque ninguém queria ficar depois do horário. (Clelia, auxiliar administrativa da Cooperfor).

Além das informações disponíveis e da criação de espaços de acesso a informações e de reflexão sobre as questões a serem deliberadas, foi necessário derrubar antigas barreiras.

Na empresa (tradicional) tem uma barreira que proíbe, eu, como funcionário, de (me) dirigir (àquele) que está no patamar alto, dentro da empresa. (Mario, operário da Coopertratt).

Pra você subir até lá em cima pra falar com a diretoria, você tinha que passar pela, vamos supor, pela secretária, ou pelo tesoureiro, marcar uma hora pra

falar com o dono. Não é que nem aqui, cada um fala com o outro, diretamente. (Lelo, auxiliar administrativo da Coopertratt).

Tudo isso foi combinado com o conhecimento que as lideranças tinham sobre seus próprios companheiros. Esse conhecimento foi fundamental na definição do seu horário da Assembléia. Tratava-se de questão aparentemente simples, mas ela era decisiva para que todos pudessem discutir, soubessem o que estavam votando e se responsabilizassem pelas decisões tomadas.

Antigamente, nós fazíamos as assembléias às 7 horas da manhã. Por que? Por que nós temos alguns cooperados, marcava a assembléia pra tarde e tem algum cooperado que vai lá fora e almoça, toma um negocinho e não fica satisfatório você fazer uma assembléia com tumulto. Você tem que fazer uma assembléia onde a assembléia cresça com a cooperativa e que discute num nível. Se tiver alguém que tomou uma e tá mais elevado, já começa a ter outro tipo de comportamento. Aí, então, você pode tá entrando em choque. Cooperfor tomou uma posição pra tá fazendo às 7 da manhã, pra ta pegando todo mundo com a cabeça fresca e ta todo mundo em paz. Foi uma decisão da assembléia. (Eraldo, presidente da Cooperfor).

Ao acesso às informações, de forma transparente e sem barreira, à ocorrência de assembléias gerais participativas, com compreensão de todos sobre as questões pautadas, associava-se o sucesso ou o fracasso da empresa solidária.

Quando você é bastante transparente... a gente não fica com aquele receio de falar com a pessoa, olha, vamos lá que vai dar certo. Pelo menos, você foi junto com ele, ele veio junto com você. Você faz tudo, se não deu certo, ele também vai ver, se não deu certo pra mim, ele também ta ferrado. Então, é muito diferente dizer, não deu certo pra mim, mas ele teve tempo de fugir pra os Estados Unidos e viver na boa mais 50 anos, e eu tenho que me ferrar aqui com a minha família, que nem acontece com os empresários brasileiros e ninguém faz nada, nosso governo não faz nada, a empresa fale e o dono da empresa foge. (Claudio- Presidente da Cooperfor)

Assim, foram se articulando diversos movimentos feitos pelos trabalhadores e configurando-se um contrato entre eles, que ultrapassava a sua dimensão formal: trabalhadores que saíam da produção e da administração e se

encontravam na assembléia geral para decidir os rumos da empresa, com pesos iguais na votação, independente de seu ofício e sua remuneração; trabalhadores da administração deixavam o posto de trabalho inicial e aprendiam tarefas da produção com os trabalhadores desta área; trabalhadores que se dirigiam à administração para ter acesso a todas as informações aí acumuladas; existência de transparência. Tudo isso que permite a todos saber que o sucesso e o fracasso da empresa será usufruído ou sofrido por todos, de forma solidária. Tudo isso, articulava-se em torno do sucesso ou do fracasso da empresa, dando unidade a esse conjunto de movimentos e ações, saindo do campo do voluntarismo e do puro desejo.

Além disso, um outro elemento que deve ser adicionado à possibilidade de solução do conflito entre produção e administração, é o de que compete ao Conselho de Administração levar propostas para a Assembléia Geral; mas, o poder de decisão desta instância é superior à daquela, revelando, neste caso, que os estatutos não são mera formalidade, como em muitas instituições que nascem marcadas por princípios democráticos, mas ao se burocratizarem no decorrer do tempo, recompõem o poder centralizado e autoritário.

Sempre tem que chegar num consenso. Tem que tentar. Diariamente tem decisões, diariamente. Tem dias que a gente tem que tomar 2, 3 decisões. Não é tudo passível de fazer uma assembléia. Mas as coisas mais importantes é feito, como a prestação mensal de contas. (Sobre as sobras do final do ano) foi levada uma proposta de consenso entre o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal. Nós levamos a proposta, mas a proposta da maioria foi divergente. Formou três propostas na verdade. A escolhida e a votada, não foi a nossa, foi uma intermediária. Foi divergência normal. Não vou encontrar isso em outra empresa. (Antenor, operário da Uniwídia).

Eu acho que muitas vezes nós temos opiniões que ela muda e eu por fazer parte do Conselho Fiscal da minha cooperativa, o que diferencia muito da empresa tradicional é que primeiramente todo mundo tem participação no faturamento da empresa, entendeu? Numa assembléia todos têm direito de opinar, todos tem direito de votar. Com certeza, o voto, não só o meu, mas de todo mundo tem grande força de reverter uma das situações. Uma das assembléias que costuma ser mais tensa, muito demorada, costuma ser a Assembléia Geral Ordinária que é anual, que aí faz-se o (balanço do) exercício da cooperativa de todo o ano. As pessoas têm muitas dúvidas e



quer esclarecer. (João- responsável pelo Departamento Pessoal da Cooperfor)

Portanto, o novo contrato no interior das empresas solidárias está em processo de produção. Aquele que foi firmado no ato de sua instalação era apenas o inicial. Houve vários movimentos dos trabalhadores no sentido de fazer acontecer na sua plenitude, de um lado, a máxima do poder coletivo e, de outro, o direito de cada um de ir e vir e de opinar e de votar. Esses movimentos circularam em torno do enfrentamento do histórico conflito entre administração e produção, na busca de alternativas para a sua solução, especialmente nas empresas do setor metalúrgico.

#### **b) A existência de um campo aberto no processo de produção de um novo contrato**

Nas empresas solidárias do setor metalúrgico se manifestou o conflito administração – produção e seus trabalhadores criaram alternativas como enfrentá-lo, evidenciando um novo contrato entre eles. Nas cinco empresas desse setor, as manifestações foram similares.

A Textilcooper, empresa do setor têxtil, apresentou peculiaridades sobre as quais é importante refletir, porque elas podem estar associadas ao seu pouco tempo de existência (ela é a última empresa a ser constituída, dentre as pesquisadas), à história de luta e organização de seus trabalhadores, bem como à relação que os trabalhadores desta empresa vêm mantendo com entidades do campo da economia solidária no ABC.

No momento do surgimento das seis empresas, todas elas se aproximaram naquilo que diz respeito às características de suas ações. O imperativo de manter o parque industrial em funcionamento *numa empresa naufragada* (Julio, presidente da Textilcooper) exigia uma *economia de guerra* e por isso *cada dia era uma batalha* (Amaro, presidente da Uniwídia). As condições adversas e a desorganização instalada, no momento de passagem da antiga empresa para a nova, favoreceram o surgimento de novas iniciativas e a

realização de esforços, nas mais diferentes direções, como a execução de tarefas diversas, independente do posto de trabalho e do lugar ocupado na hierarquia pelo trabalhador. Nessa medida, muitos cooperados, fossem eles da administração ou da produção, ocupantes de cargos eletivos de direção ou não, circulavam de um para outro fazer, no interior do processo produtivo.

Você **passa a fazer um pouco de tudo** (grifo nosso), porque nem sempre tem pessoas para fazer tudo que é necessário ser feito; então, cada um faz um pouco de tudo. Ainda hoje, nós temos, aqui, mecânico pintando, mecânico limpando máquina, mecânico preparando matéria-prima. Existe uma série de coisas que a gente não fazia e tem que fazer agora, arregaçar as mangas e tem que fazer. (Julio, presidente da Textilcooper).

**Eu estou acumulando o cargo de presidente** e ao mesmo tempo eu faço a parte do orçamento, **vou lá na fábrica**, fico lá, vou fazendo alguma coisa, **coloco a mão na massa mesmo, na máquina**. Não tem mais aquele negócio, eu sou presidente e (por isso) não vou fazer. O Wagner que antes era só da fábrica, faz o primeiro período aqui (na administração, como secretário da cooperativa) e à tarde ele vai pra lá (na produção), porque nós estamos com uma equipe bem enxuta (grifos nossos). (Amaro- presidente da Uniwídia).

Eu fui, deixa eu ver, gravar a peça, fechar a boca da peça, ... porque na época estava precisando muito. A cooperativa minha que trabalho, ela estava muito defasada, **pouca gente pra muito serviço** (grifo nosso). Teve uma época que não tinha serviço, mas tinha muita coisa pra fazer, então eu fui ajudar lá, sem problema nenhum. (Saulo, técnico de processamento de dados da Coopercon).

O Osvaldo é contador, **ele é formado em administração de empresa e está montando máquina lá embaixo** (grifo nosso). Metendo a mão na massa, literalmente. (Miro, tesoureiro da Textilcooper).

Num contexto de adversidades, momentaneamente, quase tudo fica em suspenso. É a própria sobrevivência que impõe o que fazer. Os conflitos potenciais podem ficar latentes e com o desenvolvimento da empresa, eles podem se manifestar, tal como aconteceu nas empresas do setor metalúrgico.

A Textilcooper, a última empresa a ser instituída, se encontrava ainda no *fio da navalha* (Julio, presidente), no momento desta pesquisa. No caso específico do conflito entre administração e produção, o movimento de ir e vir era marcado por essa necessidade da sobrevivência. Mas, era ainda um pequeno

número de trabalhadores que realizava esse movimento, não passava de vinte, segundo o presidente da cooperativa.

Isso não quer dizer que não houvesse sinais latentes de conflitos, dentre eles, o conflito entre administração e produção. Na Textilcooper, ainda, não havia tensão. Da parte de alguns trabalhadores, havia uma busca de aproximação, de descoberta de um pelo outro, como que procurando descobrir os novos limites das relações, pois a distância entre administração e produção, marcada pelo poder autoritário do patrão e dos antigos diretores, estava ainda muito presente. Nessa medida, o simples ato de cruzar a porta do setor de administração, da parte de um trabalhador da produção, poderia se constituir num sinal de algo que está para acontecer. O simples ato de andar pela fábrica, conhecendo o processo de produção, da parte de um trabalhador da administração, também poderia ser um sinal de que algo poderia se manifestar.

Eu trabalhava na Cervin há vinte anos, eu vim conhecer as máquinas agora (a produção). Eu nunca me interessei pela produção, agora eu acho lindo. Adoro trazer minhas filhas aqui para mostrar: começa aqui, passa aqui, passa ali. Eu me sinto assim: nossa, já sei de tudo, nossa, já estou entendida, mas falta muita coisa para aprender ainda. (...) Então, aqui no escritório, a gente vê o pessoal, principalmente as meninas do setor de acabamento, a gente tem muita ligação. Elas entram, cumprimentam, elas beijam, a gente brinca. Sempre teve aquele negócio de administração... Elas (as meninas da produção) tinham medo de chegar, tinha os diretores da fábrica, da Randi, agora, não, agora elas entram, precisam de alguma coisa, elas chegam na porta, elas entram, chegam até a mesa, conversam, brincam. (Sandra, responsável pelo Departamento Financeiro e membro do Conselho de Administração da Textilcooper).

É importante ressaltar que na Textilcooper, empresa do setor têxtil, do total de 104 (cento e quatro) trabalhadores, 54 (cinquenta e quatro) são mulheres. Essa característica é oposta à das empresas solidárias do setor metalúrgico. Na Uniwídia, empresa deste setor, do total de 45 trabalhadores, apenas 3 (três) são mulheres. Este perfil, com presença majoritária de trabalhadores homens, se repete nas outras quatro cooperativas do setor metalúrgico.

Independente da predominância do número de homens na Uniwídia, chama a atenção o fato das mulheres marcarem presença importante no Conselho de Administração desta empresa. Dos cinco trabalhadores que compõem o Conselho de Administração da Uniwídia, dois deles são mulheres, sendo que uma delas é a vice-presidente. Na Textilcooper, duas mulheres fazem parte do conselho de mesma natureza e, ainda mais, os três membros do Conselho Fiscal são mulheres. Vale ainda ressaltar que o presidente desta última empresa avalia que o futuro desta está nas mãos das mulheres.

Elas são determinadas. Tem mulher aqui que tem muito boa vontade, principalmente da fiação. Em mulher, aí na área da fiação, que faz serviço de homem. Elas são guerreiras, tem vontade, são batalhadoras, são lutadoras. (...) Eu acho que as mulheres estão de parabéns dentro da cooperativa, são guerreiras mesmo. (...) Eu acho que a mulher, na sociedade atual, cresceu muito dentro do país, eu acho que é assim mesmo que tem que ser. Não é a gente ver a mulher assim como um objeto a ser manipulado pelo homem,... a mulher tem que ter a sua vez, o seu direito. (Julio, presidente da Textilcooper).

Em face deste quadro, como se manifestarão os conflitos e a produção de um novo contrato? A busca de alternativas para a alteração das relações de dominação, que aparecem por meio das desigualdades entre as profissões e das relações de poder no mundo do trabalho, perpassadas pela questão de gênero, configuraria as empresas solidárias de maneira diferente? Talvez, sob esta ótica, a Textilcooper seja portadora de latências que poderão se explicitar, caso os conflitos venham à tona, revelando a histórica dominação das mulheres pelos homens, e sejam enfrentados levando em conta que *a classe operária tem dois sexos*, conforme Souza-Lobo (1991).

Mas, é preciso situar a empresa Textilcooper no contexto da luta operária e nela, as questões de gênero, e perceber que seus trabalhadores produziram uma frágil cultura de ação coletiva. No entanto, não se pode identificar, previamente, limites e fragilidades para o estabelecimento de um novo contrato nesta empresa, em função disso. Também não se pode imaginar que as mulheres são o sujeito por excelência de uma possível mudança neste espaço.

É possível identificar os conflitos mediante o uso da lógica da dominação, entretanto não existe necessariamente um vínculo, ou um vínculo estável,

entre, por um lado, certos atores, formas e cronologia e, por outro, certos elementos estruturais.

Quando falamos do caso das mulheres, é preciso desenvolver referências estruturais que expliquem a aparição deste movimento num dado momento, sob condições específicas, etc. Mas não há necessidade alguma de atribuir uma espécie de essência ontológica a estes sujeitos como sujeitos conflituos nem, por conseguinte, tampouco de buscar um "Sujeito" do conflito. (Melucci, 2001: 83-84)

Enfim, na fase em que se encontrava a Textilcooper, o estabelecimento de um novo contrato, marcado pela solidariedade e por relações democráticas, era ainda uma aposta. No quadro desta aposta, cruzavam-se diferentes atores do nascente campo da economia solidária do ABC. Nesta empresa, marcavam presença: o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, no momento de sua instalação, especialmente através de apoio jurídico; a Unisol e a Incubadora de Cooperativas Populares de Santo André, por meio de processos educativos desenvolvidos junto aos trabalhadores; o Banco do Povo, por meio de empréstimo de recursos financeiros para a compra de uma máquina; o executivo local, apoiando politicamente e divulgando a experiência em andamento.

Todo esse conjunto de atores pode influir no estabelecimento de um novo contrato marcado pela solidariedade e por relações democráticas, na Textilcooper. Mas, há uma série de obstáculos com que os trabalhadores se deparam e que devem ser superados, tal como a inexistência de capital de giro, as dificuldades diante do mercado; mas há um, específico, a ser vencido no interior da própria empresa, como parte da relação entre eles: o de superar a grande dificuldade de muitos expressarem as suas idéias.

O problema é que eles (trabalhadores) não expõem muito as idéias, na hora da assembléia. Eles falam muito pelos corredores da fábrica. (Célia, responsável pelo Departamento Financeiro e membro do Conselho de Administração da Textilcooper).

Eu acho que tem pessoas que são muito retraídas. Eu sinto nos companheiros que eles têm vontade de falar, mas, às vezes, eles têm medo de falar e ser criticado. Então, ele tem medo da crítica, ou tem até medo de expressar numa assembléia, ele segura aquilo com ele, e depois, de qualquer forma, ele quer descarregar aquilo e descarrega nos companheiros, forma

blocos, cria desavença dentro da cooperativa. Na assembléia ele não expõe, mas expõe nos corredores da cooperativa. (Julio, presidente da Textilcooper).

Esse obstáculo parece guardar relação com o pouco tempo de existência da empresa e com a frágil cultura de ações coletivas desse grupo específico. A forma de superá-lo, conforme expressava seu presidente, deveria ocorrer por meio de processos educativos, para que os trabalhadores pudessem ser “doutrinados”.

**É necessário educar o trabalhador** para uma nova política, disciplinar o trabalhador para uma nova política. (...) Todos são donos, todos têm responsabilidade e todos vão responder por ela. A responsabilidade dele faz parte da responsabilidade do outro e a responsabilidade dele faz parte da responsabilidade dos anteriores. (...) Eu acho que no futuro, com o treinamento (Sebrae, Incubadora e Unisol)<sup>28</sup>, **é doutrinando o pessoal**, explicando melhor ao pessoal, dando curso para o pessoal, a gente pode chegar a uma convivência mais fraterna (grifos nossos). (Julio, presidente da Textilcooper).

A idéia expressa pelo presidente da Textilcooper parece expressar a existência um paradoxo numa empresa solidária, pois, ao esperar que as aprendizagens de uma convivência mais fraterna e da responsabilidade possam acontecer por meio de processos educativos, conduzidos por alguém que sabe mais para alguém que não sabe ou que sabe menos, nos moldes de uma instituição escolar hierarquizada, pode significar a repetição de esquemas que, hoje, estão questionados.

No espaço das empresas solidárias, valer-se de esquemas educativos ancorados na idéia de “fabricação” de sujeitos, através de processos nos quais eles se identificam primeiro com os outros e assumem os valores em que esses outros acreditam, termina por ser um paradoxo (Dubet, 2002), pois a própria empresa é a expressão da mutação em andamento, no mundo do trabalho. Os seus trabalhadores, ao agirem, assumindo a empresa como sua, impulsionaram a produção de si mesmos, nessa medida, da própria empresa, por meio da vivência de experiências, nas quais eles aprendem a se auto-

---

<sup>28</sup> Já estão sendo ministrados cursos a todos os trabalhadores, alguns sobre empreendedorismo, ministrados pelo Sebrae, outros sobre cooperativismo, pela Unisol e pela Incubadora.

reconhecerem, diferenciando-se ou aproximando-se de outros. É nesse novo quadro que eles podem ser socializados, não porque primeiro se identifiquem com um outro, assumindo, em seguida, os valores desse outro.

É necessário perceber que no processo vivido nas empresas solidárias, a identidade dos novos atores coletivos também está em produção e, nele, o indivíduo ocupa um lugar central, pois o poder do coletivo depende da sua capacidade de refletir e de ir e vir, seja no exercício das tarefas, seja no exercício do poder.

Abrem-se aqui duas linhas de reflexão. A primeira conduz para uma transformação processual da noção de identidade, que põe em questão suas bases semânticas. A segunda desloca a análise do sentido da ação para a experiência individual, alterando a fronteira tradicional que sempre distinguiu dimensão psicológica e dimensão social da mesma ação.

A identidade, o sentido da palavra está expresso em sua raiz semântica, é um conceito essencialista que faz referência a uma substância ou a uma estrutura estável com a que o indivíduo ou o grupo se identificam. As transformações mencionadas nos distanciam cada vez mais da idéia de um sujeito ou de um ator que teria um núcleo forte definido metafisicamente e deslocam a atenção para os processos através dos quais os indivíduos ou os grupos se definem, “constróem” isso que, com certa dificuldade, continuamos denominando sua identidade.

Em segundo lugar, os processos de construção do significado são cada vez mais prerrogativa dos atores individuais, aos que socialmente estão dotados de recursos adequados para este fim. Poderia-se afirmar, paradoxalmente, que o ator social é cada vez mais o indivíduo. (Melucci, 2001a: 89-90)

É a partir desta concepção que processos educativos, desencadeados por instituições, cuja meta é a “fabricação” de trabalhadores solidários, responsáveis e democráticos, podem estar fadados ao fracasso.

Em estudo realizado por Almeida, Nakano, Villar e Villar (2003), sobre uma cooperativa surgida de processo de incubação, os autores polemizavam sobre esta mesma questão, ao analisarem que processos educativos desencadeados por técnicos da incubadora não garantiram que os trabalhadores, depois de constituída a cooperativa, revelassem autonomia, oscilando entre a tutela e uma possibilidade virtual deles constituírem uma empresa solidária autônoma. Diferentemente de outra empresa analisada pelos

mesmos autores, surgida de processo falimentar como as aqui estudadas, os trabalhadores revelaram iniciativa e autonomia, ao lutarem para não se verem excluídos e ao conduzirem a empresa como sua.

Os autores deste mesmo estudo chamam a atenção para a não manifestação de conflitos no interior da empresa incubada, o que poderia ser um sinalizador das dificuldades de produção de vida democrática aí.

A partir desse estudo, é preciso considerar um outro elemento importante, o de que muitas das cooperativas surgidas de processos de incubação partem da agregação de indivíduos isolados, desempregados, sem uma anterior história comum de lutas. Nessa medida, às dificuldades de instituir uma cooperativa deve-se associar a de constituição do próprio grupo, que nasce induzido, mas que deve ganhar autonomia, não só econômico-financeira, de organização da empresa e da produção, bem como para que se configurem como um grupo peculiar.

Feitas todas essas considerações, pode-se dizer que a Textilcooper se encontra a meio caminho, entre a cooperativa incubada e as empresas solidárias do setor metalúrgico, naquilo que diz respeito à produção de um novo contrato. Um acompanhamento do processo de seu desenvolvimento poderá, por um lado, trazer luz sobre como os processos educativos impactam nela; por outro, o lugar e o papel das instituições que compõem o novo campo da economia solidária do ABC, como a Unisol e a Incubadora de Cooperativas Populares de Santo André, nesse novo contrato em produção.

### **c) O *habitus*<sup>29</sup> e o dilema de não ser assalariado**

Para a instalação da empresa solidária, foi necessário que os trabalhadores enfrentassem o conflito entre manter um modo de agir operário que reivindicava do patrão os seus direitos ou assumir a empresa como se fosse sua, como proprietários e gestores. Ao optarem pelo segundo pólo do conflito, chamaram para si a responsabilidade de garantir a própria sobrevivência,

---

<sup>29</sup> *Habitus* é tomado aqui na acepção de Bourdieu (1980), ou seja, o que está interiorizado e por isso se manifesta, mesmo em situações novas, de acordo com esquemas pré-existentes que cada indivíduo carrega com ele, sem que necessariamente tenha consciência disso, reproduzindo, para os sucessores, as aquisições dos precursores.



obtendo as condições mínimas de remuneração para sobreviverem, por meio da condução da empresa. Por isso, a discussão sobre o faturamento trouxe maior interesse e questionamento da parte de todos os trabalhadores. Não sem razão, porque isso implicava posicionar-se sobre a remuneração mensal de cada um, bem como sobre a divisão das sobras no final do ano, levando em conta não apenas os desejos, interesses e necessidades de cada um, como também a sobrevivência e desenvolvimento da empresa.

Essa nova condição assumida pelos trabalhadores não apagava a história da produção do modo operário de ser, na sociedade salarial, estruturada por mais de um século, mesmo que ela estivesse em crise. Uma crise que, segundo Castel (1998), deu seus primeiros sinais, em escala mundial, a partir do movimento de 1968, mas que não produziu a mudança imediata deste modo de ser. Sob esta ótica, no caso brasileiro, paradoxalmente, por ocasião do surgimento do novo sindicalismo, no final dos anos 70, quando já estava em andamento a crise da sociedade salarial, aprofundada na década dos 90, esse modo de ser operário aparecia publicamente de modo pleno.

Essa crise evidenciou-se em inúmeras empresas, dentre elas as empresas falimentares aqui estudadas e seus sinais foram vários: o não pagamento do salário a que fazia jus o trabalhador, no final do mês, não depósito dos valores referentes ao Fundo de Garantia e Tempo de Serviço, impossibilitando o recebimento, pelo trabalhador, deste direito, cancelamento do seguro saúde privado, cancelamento de bolsas de estudo, fechamento de restaurante e vários outros. Diante desse quadro, inúmeras limitações foram se configurando para os trabalhadores: perda do poder aquisitivo, diminuição das expectativas com relação à educação, especialmente dos filhos, impossibilidade de acesso ao lazer que o salário lhes assegurava, impossibilidade de acesso a um serviço de saúde privado, não disponibilização de todo o Fundo de Garantia, fruto de anos de trabalho.

Nessa época, (...) pra começar esse trabalho da cooperativa nós fomos desligados da Cervin. Fomos todos demitidos. Porque você não podia fazer uma cooperativa e estar registrado numa firma. ... (Perguntamos para todos): quem quiser participar do projeto da cooperativa, nós vamos fazer esse trabalho. Quem não quiser, está liberado, não é porque aqueles que ficaram vão receber e quem não quiser, não. A única coisa que nós tiramos foi o

Fundo de Garantia que estava depositado, porque a Cervin já estava 3 anos sem depositar. (Amaro- presidente da Uniwídia).

Além dessas e tantas outras dificuldades vividas pelos trabalhadores em função da crise da antiga empresa, outras foram surgindo, decorrentes da reformulação da legislação maior que os envolvia, a exemplo da perda de direitos sociais conquistados ao longo de mais de um século no campo da previdência social<sup>30</sup>. Assim, para esses trabalhadores associavam-se os efeitos de duas crises, articuladas entre si, da antiga empresa e a da sociedade salarial.

A sociedade salarial não se reduz a um nexo de posições assalariadas. [...] Ela é também um modo de gestão política que associou a sociedade privada e a propriedade social, o desenvolvimento econômico e a conquista dos direitos sociais, o mercado e o Estado.

Se o Estado se retira<sup>31</sup>, é o próprio vínculo social que corre risco de se decompor. O indivíduo encontra-se, então, em contato imediato com a lógica da sociedade salarial entregue a si mesmo... (Castel, 1998: 478,509).

É em função dessa crise que, não sem razão, a questão da remuneração, na forma de salário, na antiga empresa, e como retirada, na empresa solidária, constituiu-se num dos principais pontos de tensão entre os trabalhadores.

Quando a empresa solidária foi instituída, não havia mais o patrão para comprar a força de trabalho mediante pagamento de salário. Entretanto, apesar do desaparecimento, da cena, desse personagem e dessa forma de remuneração, eles ressurgiram como símbolos vivos, marcados pelo desejo de muitos trabalhadores de se manterem empregados, sob o manto e

---

<sup>30</sup> Uma breve análise histórica do surgimento e desenvolvimento da Previdência Social no Brasil permite verificar o ano de 1835 como marco inaugural, através da criação de Montepio e Caixa de Socorro, de adesão voluntária de pessoas, para assegurar o recebimento de pensão a pessoa escolhida, após a morte do membro associado. Esta iniciativa funcionou através do mutualismo. Somente a partir de 1923, a Previdência Social começa a se caracterizar como um direito do trabalhador a ser garantido pelo Estado, através das caixas e aposentadorias. Desde então, inúmeras conquistas foram sendo incorporadas, tendo sido consignado na Constituição Federal de 1988, no artigo que trata da Seguridade Social, a abrangência dos direitos calçados no tripé saúde, previdência e assistência social. Mas, em 1998, com a reforma da Previdência, os trabalhadores perderam uma série de direitos conquistados ao longo desta trajetória; a possibilidade da manutenção de algumas das condições conquistadas só se realizará no campo do privado, mesmo que coletivamente.

<sup>31</sup> É o que está em andamento no caso brasileiro.

mando do patrão e de restituição do salário como direito do empregado com carteira assinada e tudo o mais decorrente dessa relação. Isso evidenciou que a superação do conflito inaugural e a produção de diversas formas de enfrentamento do conflito entre administração e produção não foram suficientes para apagar uma cultura entranhada na vida operária, produzida durante a longa história do capitalismo industrial.

Por isso, os trabalhadores das empresas nascentes tiveram que tomar inúmeras decisões sobre o salário e agir no sentido de enfrentar os dilemas de não ter mais patrão.

A remuneração dos trabalhadores ficou condicionada ao faturamento da empresa obtida através da venda dos produtos, não porque eles assim o desejassem ou imaginassem que devesse ser, mas porque já não obtinham a remuneração por meio da venda direta da força de trabalho. Nesse quadro, em torno da remuneração, os trabalhadores tiveram que se deparar com duas questões que se relacionavam: a remuneração do trabalhador, extraída do faturamento mensal, a divisão das sobras no final de um ano fiscal, decorrente do balanço. Em torno de cada uma dessas questões, circularam outras tantas relativas à responsabilidade de cada trabalhador para a produção do faturamento e do resultado da empresa, no final de um determinado período.

A elaboração dos estatutos da empresa solidária, fixado no tempo de sua aprovação, não dava conta das relações e dos movimentos que permeavam o contrato firmado entre os trabalhadores. Os estatutos não incorporam a dinâmica da história vivida por eles na empresa em desenvolvimento.

Quanto à remuneração, agora denominada retirada, houve uma decisão em todas as empresas, no sentido de diminuir o número de faixas anteriormente existentes, procurando aproximar as diferentes remunerações: subindo os valores das menores e diminuindo os das maiores. Essa decisão acompanhava uma tendência que vinha se configurando em empresas desta natureza desde 1994, acompanhadas pela Anteag.

Nós temos algumas experiências boas na autogestão. Como empresa, nós tínhamos 55 níveis salariais, mas hoje na Coopervest há apenas seis blocos salariais, houve, portanto, uma redução bem grande. (Aderaldo, trabalhador

da Coopervest, empresa solidária de Aracajú, Sergipe, instalada em 1994, apud Anteag, 1998: 117).

Nas empresas pesquisadas, houve casos em que aqueles que tinham um salário maior passaram a receber 30%, 40% do valor que recebiam na antiga empresa e os que tinham salário menor, tiveram um acréscimo de cerca de 50%.

O pessoal que estava com salário mais baixo a gente conseguiu elevar e quem tava com mais alto perdeu. Acho que é uma forma de solidariedade também. (Miro- Tesoureiro da Textilcooper).

Hoje, o menor é em torno de R\$ 360,00 e o maior R\$ 1.800,00. A máxima retirada não pode ultrapassar cinco vezes a menor. É uma questão de consciência... Tirou um pouco as injustiças, vamos dizer assim. (Amaro-presidente da Uniwídia)

Os argumentos utilizados para explicar essas mudanças estavam calcados na solidariedade, na consciência da desigualdade e no desejo de justiça, mas eles não apagavam as leis existentes no mercado, que penetram as empresas solidárias, e nem a história da relação capital e trabalho que cada trabalhador carregava consigo. Por isso, a remuneração continuava sendo um dos motivos de tensão entre os trabalhadores, e o debate em torno dela continuava aberto, porque temas em torno da valorização do trabalho braçal, mais ou menos pesado, mais ou menos complexo, mais ou menos perigoso, não estavam suficientemente definidos.

Eu acho certo (as diferenças de retirada). Porque um tecelão não pode ganhar o mesmo tanto que um auxiliar de acabamento, que é o meu caso, porque o serviço dele é mais pesado que o nosso, mais puxado que o nosso. Do mesmo jeito uma pessoa que fica na fiação, de uma pessoa que fica na oficina. Uma pessoa que fica na tecelagem e outra no acabamento da produção, auxiliar de acabamento. É diferente o nível de trabalho. Pode trabalhar a mesma quantidade, mas um serviço é mais pesado que o outro. (Petra- operária da Textilcooper).

Operador de filatório é outra faixa, porque é mais perigoso, e quem opera tear é mais alto ainda (o risco), porque são máquinas mais difíceis. (Miro-tesoureiro da Textilcooper).

O tema da relação entre qualificação e retirada, também, está longe de ser equacionado.

O cooperado, foi difícil entender isso. É, levou certo tempo para conscientizá-los do porquê essa desigualdade. Na verdade, hoje, o engenheiro, não é porque é uma cooperativa, que ele vai ganhar como faxineiro, se não, não teremos engenheiro na cooperativa. E precisa de engenheiro, tá certo?... O cooperado deve entender que o engenheiro é engenheiro e o faxineiro é faxineiro, até influenciar a estudar, pra ele poder crescer na empresa, entendeu? É necessário que tenha a desigualdade porque se o faxineiro fosse ganhar como um engenheiro, nunca ele ia querer estudar pra, até dentro da cooperativa, chegar num nível elevado. (Silvio- presidente da Cooperlafe).

A existência da visão de que a desigualdade era positiva porque ela impulsionava o indivíduo para lutar e se responsabilizar pela conquista das condições que lhe permitiriam ascender, dentre elas a educação, evidenciava um pensamento característico da democracia liberal, centrado no indivíduo, em oposição àquilo que estava exposto nos estatutos e à dinâmica de produção do novo contrato.

A questão salarial trouxe com ela também a histórica diferenciação entre os trabalhadores. Assim, o que se verificou nas empresas tradicionais foi a existência de inúmeras diferenciações em termos salariais, chegando a existir, em alguns casos, uma diferença, de trinta a cem vezes, entre o menor e o maior salário. Isso fez com que a sociedade salarial das últimas décadas fosse marcada por blocos e não pela identificação única e central entre salário e operariado. (Castel, 1998). Essa questão penetrou as empresas solidárias e constitui-se num dilema a ser enfrentado.

Quando se instituiu a igualdade formal pelo princípio “cada cabeça um voto”, buscou-se aproximar as remunerações; houve também a expectativa de um igual envolvimento de todos com o trabalho, em nome do coletivo, cujo espaço é a assembléia geral e cuja figura é a empresa. Mas, a igualdade em termos de empenho e de envolvimento com o trabalho não aconteceu igualmente para todos. Isso é motivo de tensão na empresa.

Tem uns dez torneiros mecânicos e os dez vão receber tudo igual. Só que entre os dez, tem aquele que se destaca mais. Tem diferença. Bom seria que todos fossem iguais e todos produzissem iguais, a gente não tinha que

discutir. Mas, tem aquelas evidências, aqueles que são mais (produzem e se empenham mais). (Amaro, presidente da Uniwídia).

Assim, à questão da remuneração foi associada a questão da responsabilidade e, no dia-a-dia do trabalho, cada um passou a cobrar do outro um compromisso com a empresa e com os outros trabalhadores.

Pôxa, ele faz isso e ele ganha mais que eu. Ele ganha a mesma coisa que eu e eu dou o máximo de mim. Ele não, demora pra fazer café, sai andando, bate papo, vai pro telefone, fica horas. (Clélia, auxiliar administrativa da Cooperfor).

A discussão sobre a responsabilidade na empresa solidária não se restringiu ao cumprimento das tarefas do dia-a-dia. Ela se espalhou também para o desenvolvimento da empresa, especialmente em torno da divisão das sobras, no final do ano fiscal. Inicialmente, houve uma tendência dos trabalhadores de se apegarem à preocupação com a sua própria sobrevivência. Nesse momento, toda a sobra de um ano fiscal foi dividida entre os trabalhadores.

As sobras é o seguinte: ela tem que ser capitalizada na empresa e o pessoal, não, não queria saber. Queria dividir essa sobra que era pequena, mas pro cooperado era grande. Já chegou a ser distribuída (toda a sobra) igual para todo mundo. (Jeremias, presidente da Coopertratt).

A tensão em torno da capitalização e desenvolvimento da empresa permaneceu: *Se todo cooperado for pensando em dividir, nós nunca vamos crescer.* (Jeremias, presidente da Coopertratt).

Eu acho que o conflito que há ... é de pessoas que querem pensar numa coisa mais futuramente, investimento em coisas boas e pessoas que querem coisas de imediato. (É preciso) o meio termo. Em ter alguma coisa agora, uma questão de bem estar, de sobrevivência e uma coisa mais de futuramente. (Antenor, operário da Uniwídia).

Apesar de não haver consenso sobre esta questão, em todas as empresas é majoritária a posição de que parte das sobras deve ser reinvestida na empresa e parte distribuída igualmente para os trabalhadores.

Nos estatutos, a sobra já está bem escrita. Os 30% é dividido em partes iguais. Não interessa se é, se deu R\$ 500,00 ou R\$ 5.000,000. O engenheiro

vai levar R\$ 5.000,00, o coordenador vai levar R\$ 5.000,00, o assistente da empresa vai levar R\$ 5.000,00, o faxineiro vai levar R\$ 5.000,00. (...) Como o dinheiro é dividido em partes iguais, um controla o outro. (Claudio- presidente da Cooperfor).

A decisão dos trabalhadores quanto à divisão das sobras, consignada nos estatutos, foi então orientada pelo princípio da igualdade e do desenvolvimento da empresa. Mas, isso não significou que a tensão sobre essa questão tenha desaparecido, pois ela reapareceu nas relações e nas percepções que trabalhadores tinham uns sobre os outros.

Deixa eu só falar pra você a parte cruel dessa divisão. Essa divisão é cruel nessa parte aí. A pessoa que não trabalhou o tanto que eu, digamos, trabalhei, digamos: sou um operador de máquina, estou operando a máquina, me dediquei ao máximo, trabalhei feito um condenado, teve outro aí que só trabalhou naquele mundinho dele... Vai levar a mesma sobra que eu levei, essa é a parte cruel entre a sobra, da divisão. (Jeremias, presidente da Coopertratt).

De novo a questão da responsabilidade ressurgiu em torno das sobras, assim como está presente na discussão da retirada mensal. Para entendê-la, não se pode limitá-la a uma questão de ordem moral, pois nela há uma carga da história da luta dos trabalhadores, traços da sociedade salarial, naquilo que diz respeito à responsabilidade do Estado com os trabalhadores.

Dentre as diferentes formas de luta travadas pelos trabalhadores pela conquista de seus direitos, existiram as greves, a “operação tartaruga” e a paralisação de setor estratégico da produção e, em decorrência disso, a paralisação obrigatória de outros setores que dele dependiam. Todas essas formas de luta, e tantas outras, foram marcadas pela não realização do trabalho ou pela diminuição do seu ritmo. Diante da crise vivida e da decisão de assumirem empresas, os trabalhadores tiveram que realizar um movimento oposto àquele que marcou a sua luta.

Além disso, a simbologia existente em torno do salário, das sobras no caso das empresas solidárias, precisa ser entendida em toda a sua extensão, ultrapassando os muros da fábrica. Na sociedade salarial, a proteção social foi garantida pelo Estado, e disso decorreu uma certa passividade e um

determinado individualismo dos sujeitos, porque o Estado social produziu efeitos homogeneizadores, nivelando as particularidades individuais, ao garantir direito a todos. Mais ainda, a forma como foram instituídas as políticas de proteção *recriou a proteção e o vínculo, com um registro completamente distinto daquele do pertencimento a comunidades concretas*, unindo o indivíduo a um coletivo abstrato. A responsabilidade foi enquadrada neste modelo de organização social. (Castel, 1998: 508).

A responsabilidade foi vista e vivida desta forma pelos trabalhadores e ela reapareceu desta forma na empresa solidária, enquanto comunidade concreta, pois alguns trabalhadores não queriam se responsabilizar pela empresa da qual passaram a ser proprietários e gestores. Nessa medida, esses mesmos trabalhadores não queriam se responsabilizar pelo faturamento e pela sua remuneração.

(Antes) era obrigação do patrão pagar. Só que agora o pessoal tá vendo que, se não trabalhar, não tem dinheiro”. (Petra- operária da Textilcooper)).

Muitos (trabalhadores) agem ainda como se fossem funcionários. Eles cobram a retirada da gente, sendo que eles, nós, temos que fazer para pagar a nós mesmos. Então muitas vezes eles falam: vocês vão me pagar quando? A gente tem que responder: Nós vamos nos pagar quando nós fizermos. Eles colocam vocês, eles não colocam nós. Essa é a dificuldade. É um trabalho que vai aos poucos. Já temos 3 anos, já melhorou”. (Clélia- auxiliar administrativa da Cooperfor).

Nós não fomos educados no início pra ser dono do nosso próprio negócio. Nós fomos educados pra ser mandado. E talvez por isso que eles, todos eles, né? ainda têm essa mentalidade. (Silvio, presidente da Cooperlafe).

Tudo isso evidenciou que a dissolução das relações patrão e empregado, de compra e venda da força de trabalho, não fez com que a sua simbologia desaparecesse. Além disso, também evidenciou uma débil responsabilização da parte de alguns trabalhadores que esperavam que outros garantissem a sua retirada. Há, portanto, um caminho a ser percorrido no sentido de produzir novas relações, pois aquela que marcou a vida desses trabalhadores, a da sociedade salarial, é motivo de tensão no interior das empresas solidárias.



Bourdieu afirma que o *habitus* funciona como a materialização da memória coletiva que reproduz para os sucessores as aquisições dos precursores” (Bourdieu, 1980, apud Cuche, 2002: 172). Ele permite ao grupo “perseverar em seu ser” [ibid.]. O *habitus* é profundamente interiorizado e não implica consciência dos indivíduos para ser eficaz. Ele é “capaz de inventar meios novos de desempenhar as antigas funções diante de situações novas”. [ibid.]. Ele explica porque os membros de uma mesma classe agem freqüentemente de maneira semelhante sem ter necessidade de entrar em acordo para isso. (Cuche, 2002: 172).

A dificuldade de muitos trabalhadores assumirem a responsabilidade pelo faturamento da empresa, nessa medida pela sua retirada mensal e pelo recebimento de parte das sobras, aparece em muitas empresas solidárias do país, não foi comum a todos. Outros trabalhadores acompanharam com cuidado a evolução do faturamento, dispuseram-se a aprender e acompanhar a sua evolução, por meio do fluxo de caixa, e não se deixar levar pela possibilidade de ter mais dinheiro, mesmo quando isso se colocava.

No início, ninguém acreditava em cooperativa, então você tinha que pagar a matéria prima, esperar compensar o cheque pra depois ele entregar. Depois, quando eles deram crédito, 38 mil de crédito, nós conseguimos pagar. (Depois deram mais), chegou nos 200 mil de crédito, mas nós não usamos até hoje. Nós só queremos 50 mil, certo. É um perigo muito grande, é a bola de neve de juros que você paga. Então, o fluxo de caixa é muito importante. (Claudio- presidente da Cooperfor).

Por isso, a compreensão técnica do fluxo de caixa não pode ser vista como mera questão do controle financeiro da empresa, pois ela, para esses trabalhadores, veio acompanhada da responsabilidade por mantê-la, para garantir, ao mesmo tempo, a sobrevivência dos próprios trabalhadores e o desenvolvimento dela.

Postas todas essas questões, fica evidente que os trabalhadores das empresas solidárias deram passos largos no sentido de produzir relações perpassadas pela idéia de igualdade, ao instituírem menores diferenças entre a maior e a menor retirada e ao dividirem, de forma igualitária, as sobras de um período fiscal, independente da função e do valor da retirada de cada trabalhador. Além disso, realizaram movimentos no sentido de que todos

tivessem acesso às informações, bem como do pessoal da administração realizar tarefas na produção, como forma de trabalhar o conflito entre produção e administração. No entanto, eles ainda se deparam com a forte presença do *habitus*, memória dos trabalhadores produzida nos marcos da sociedade salarial, e a permanência do desejo de manterem-se no interior dos marcos da relação patrão e empregado.

Tudo isso revela, mais do que um limite, a vivência de relações democráticas, pois os conflitos e tensões existentes estão se explicitando e, nessa medida, podem ser objeto de diálogo e busca de novas formas de ação para o seu enfrentamento, indicando como um novo contrato social está sendo anunciado.

#### **d) Confiança, solidariedade e amizade: as marcas da produção de uma vida democrática associativa**

O processo de produção de novas relações nas empresas solidárias trouxe nele um conjunto de elementos que sinalizaram para a configuração de uma democracia associacionista, marcada pela solidariedade, confiança e amizade. Os princípios e práticas configurados em torno de “cada cabeça, um voto” e do direito de “ir e vir” de cada trabalhador podem estar ganhando uma outra qualidade. Por isso, a contagem dos votos numa assembléia não é o melhor indicador dessa mudança; o mesmo pode-se dizer sobre o sucesso da empresa, enquanto negócio. Esses elementos interferem decisivamente na dinâmica das relações, mas eles não evidenciam as novas qualidades que estão sendo produzidas.

As novas sinalizações apontam para um outro jeito de fazer política. Um jeito que não é novo e que deve estar em muitas formas associativas de cidadãos brasileiros, mas que chama atenção pelo fato de estar se constituindo no mundo do trabalho, em empresas que, mesmo tendo relações com o mercado, evidenciam que as tensões e os conflitos são objeto de reflexão e foco de ação dos trabalhadores.

Antes da instalação das empresas solidárias, e mesmo no início de seu funcionamento reinava a desconfiança. Os trabalhadores que se

dispuseram a pensar as questões da empresa eram vistos como aliados dos patrões. Esses mesmos trabalhadores, no início da empresa solidária, quando vinculavam a retirada ao faturamento, eram vistos e interpelados como patrões. A separação histórica entre as áreas de produção e administração nas empresas tradicionais penetrou a nova empresa e não fez desaparecer “o rancor” dos trabalhadores daquela com relação aos desta. A desconfiança marcou as relações patrão e empregado porque predominavam relações de dominação e de exploração. A desconfiança não permitia que a coesão do grupo existisse. Isso só acontecia quando os trabalhadores eram capazes de constituir um “nós” operário, apartado do patronato.

Numa empresa privada, você olha, a pessoa já fala, está querendo pegar o meu lugar. (Antenor, operário da Textilcooper).

A confiança só foi se estabelecendo nas empresas solidárias em primeiro lugar porque a possibilidade da demissão não estava colocada. Os trabalhadores deixaram de ser mercadorias que, quando não houvesse mais interesse ou necessidade delas, seriam descartadas.

A primeira coisa que uma empresa convencional faz, que nem agora um exemplo típico recente que o país atravessa hoje com o negócio da energia elétrica é mandar o pessoal embora, pra reduzir custos; esse é o primeiro passo que o patrão toma. Dentro da cooperativa, nós não pensamos isso. O que pode acontecer é da gente diminuir a retirada, ao invés de 200 horas, 180 horas ou 100 horas ou 50 horas. (Claudio, presidente da Cooperfor).

Além da estabilidade, os trabalhadores adotaram, de forma intencional, a prática de ensinar uns aos outros, não por uma política expressa de implantação da polivalência, mas pela percepção de que a igualdade devia ser produzida.

O cara está no céu. Ele tem muita deficiência no trabalho, não tem tanto o que fazer... nós pegamos e ensinamos. (Antenor, operário da Uniwídia).

As inúmeras iniciativas foram produzindo relações de confiança, o que possibilitou que um trabalhador ouvisse o outro e que, deste contato, porque as pessoas estavam abertas, havia a possibilidade de aprender e ensinar a partir dos próprios erros. Nesse contexto, o erro foi visto, não como algo

negativo ou vergonhoso e que não se devesse discutir, mas como algo que conduzia às novas aprendizagens, diferentemente da empresa tradicional. Uma nova ambiência foi sendo produzida.

Aqui o pessoal pega no pé mesmo. Ta fazendo alguma coisa errada, vão e reclamam. Cooperativa! Se você tá andando errado, você tem que ir lá e te avisar. (Nilton, técnico eletricista da Cooperlafe).

Você reúne um grupo pequeno, que eu coordeno, todo sábado. Eu falo, tô falando do problema que nasceu ali dentro, por exemplo, de uma qualidade. Eu falo: Ó, gente, ocorreu que o cliente tá reclamando. É uma vergonha pra nós... Então, eu falo assim, mas eu não tô criticando ninguém... Eu só falo. Aí, entre eles mesmos: é o fulano de tal que relaxou. Aí, então, eles falam lá... então é uma iniciativa que você tá tomando, que quando você trabalha de empregado, o encarregado chega e fala um monte e ninguém, ninguém, tem coragem de entregar o colega de serviço. (Claudio, presidente da Cooperfor).

Assim, na empresa solidária, falar do erro do outro deixou de ser “deduragem”, comportamento absolutamente condenável, entre os trabalhadores numa empresa tradicional. O erro passou a ser elemento importante no processo de aprendizagem de cada um dos envolvidos na empresa solidária.

Hoje, nós sabemos que a qualidade é um órgão vital da empresa... (Então, quando) o presidente convoca uma assembléia e coloca alguns pontos aonde não se satisfaz ao cliente, os cooperados vão querer saber porque foi que não se satisfaz. Então (desta forma) demonstra que tão empenhados na qualidade da empresa. Ele quer saber quem foi e muitas vezes a pessoa que causou o problema, às vezes até se sujeita a pedir desculpas no meio de todos, pedindo perdão pelo erro, demonstrando que ele está empenhado, pelo erro que cometeu... então nós vemos aí que todos estão empenhados. (Silvio, presidente da Cooperlafe).

Essa confiança ultrapassou os limites da empresa solidária e passou a pautar a relação que os trabalhadores estabeleciam com as pessoas do mundo externo.

Nós temos alguém que fala com o cliente, não precisa ir os 80 (cooperados).... Por exemplo, vocês vão nas Casas Bahia, aí compram uma televisão. Deu entrada, vão pagar em dez pagamentos. O cara fala, segunda-feira ela vai estar lá sem falta. Segunda não vai. Terça não vai. Quarta não vai. Quinta-feira, o que você faz? Eu vou lá nas Casas Bahia... porque você é

o cliente. Nós temos o dever de cumprir com eles... porque temos um compromisso, que alguém assumiu no nosso nome. Somos cooperados. (Claudio, presidente da Cooperfor).

Quando o compromisso não fosse cumprido pelos trabalhadores, de acordo com o que fora firmado com o cliente, a transparência e a fixação de novo compromisso eram os elementos norteadores da relação.

Ficamos 4 semanas sem produzir... Vendemos peça pra ZF que é automobilística (e atrasamos). Eles brigaram, chiaram. O nosso departamento comercial falou: Vocês venham aqui que nós estamos trabalhando dia e noite pra atender vocês. (Eles vieram e nós dissemos): O dia que a máquina voltar a fabricar o primeiro produto é o vosso. E isso a gente falou porque nós já tínhamos acertado que nós íamos fazer isso. ... Então eu acho que o empresário que cumpre com o dever dele perante a nação e perante os clientes, que são os consumidores, eu acho que ele tem tudo pra ser empresário. (Claudi, presidente da Cooperfor).

O segredo dos trabalhadores da empresa solidária, conforme eles mesmos dizem, é exatamente aquilo que no mercado é difícil de ser encontrado: estar juntos e terem relações permeadas pela confiança.

(Por isso) o produto tem que estar mais perto do cliente, o mais rápido possível, da melhor maneira, uma qualidade excelente de preferência, ...mantendo os compromissos.... Desde que a gente adquire a matéria prima, o processo produtivo é demorado... requer tipo um artesão, se especializar diferente, ter carinho com a peça, tem que ter empenho de todos os cooperados...É onde nós temos que nos tornar diferente da (empresa) tradicional.... Adquirir um mercado maior, isso aí só com o empenho de todos cooperados,..., esse trabalho coletivo, esse trabalho secreto. Isso daí é praxe de todos. (Eraldo, presidente da Coopercon).

A lógica das relações internas das empresas solidárias passou a reger as relações que os trabalhadores tinham com seus clientes. Não havia nenhuma técnica sofisticada de controle do tempo, não havia *kanbans*, nem *just in time*. O que existia era algo, aparentemente, simples: o cumprimento dos acordos feitos, revelando responsabilidade e compromisso com o outro. Disso decorria a entrega do produto na quantidade desejada pelo cliente, com a maior qualidade e no tempo acordado. O mito da administração científica se desfazia.

A essência da administração de empresas, enquanto área de conhecimento sistemático, é um misto de bom senso com informações corretas e atualizadas. Infelizmente, uma aliança perversa entre os que se beneficiam da administração autoritária tradicional, os teóricos das organizações e os mercadores de consultorias, criou um mundo de siglas e nomes misteriosos e impactantes que, em última instância, ilustram idéias simples e acessíveis a qualquer trabalhador que conheça o dia-a-dia da sua empresa. O primeiro passo, portanto, para a participação autogestionária é apresentar este mundo de *kanbans*, qualidades totais, alavancagens e logísticas mercadológicas de uma forma desmistificada, fazendo o trabalhador perceber que, com um pouco de esforço e informação, pode interferir na administração melhor que muito consultor pago a preço de outro. (Gutierrez, 1997: 30).

A confiança que foi sendo intencionalmente produzida compunha com a amizade um cimento que foi reforçando os laços entre os trabalhadores, na empresa solidária. Esses dois elementos garantiam, em grande medida, o compromisso e a responsabilidade que cada um assumia pela condução dela.

Criou-se uma amizade, como se fosse um laço, isso vai ser difícil de ser quebrado. (Mario, operário da Coopertratt).

É o ambiente... Eu acho que eu vou conservar a minha amizade, com o Marquinhos, como com ela. (Lelo, auxiliar administrativo da Coopertratt).

Essa ambiência introduz entre os trabalhadores um certo temor sobre a sua continuidade, seja pela entrada de pessoas novas na cooperativa, seja em função de um possível distanciamento das direções de seus eleitores.

Agora, quem vai entrar, aí já não sei como vai ser. (Lelo, auxiliar administrativo da Coopertratt).

Diante do temor, os trabalhadores também agiam e a base da ação foi a transparência, quando da entrada de novos cooperados. Mas isso não quer dizer que os trabalhadores tenham a expectativa de que todos devam ser iguais. Há uma clara idéia de que a manifestação das diferenças é e será fundamental para que a empresa solidária possa avançar.

Nós estamos te pegando por isso, por isso e por isso. É interessante você acreditar. Você quer ficar? Entendeu? Nós não estamos te prometendo nada, nós temos isso e estamos batalhando pra melhor. (Jeremias, presidente da Coopertratt).

E até na administração da cooperativa, no conceito, não pode todo mundo tá falando igual, se não, tá ferrado. Tam alguma coisa errada, tem que ter um nervoso, ou calmo, ou agitado e fechar em uma posição. (Eraldo, presidente da Coopercon).

Sobre o temor de que aqueles que assumiam a direção temporária da empresa, porque eleitos, se distanciassem de seus eleitores, a resposta foi um conjunto de ações desencadeadas que tiveram como foco a amizade, nas práticas do jogo e da festa.

Eu creio que é uma coisa que a gente está correndo muito risco de acontecer, da nossa liderança ficar um pouco afastada da gente. Só que a gente combina já de sair, todo mundo, de ir pra algum lugar, ir pra um *show*, ir pra um baile, qualquer coisa, a gente procura manter a nossa relação junta. (Mario, operário da Coopertratt).

Assim, do bate-papo a comer junto, do jogo de futebol que permitia o encontro de amigos e, ao mesmo tempo, revelava o coletivo, foi sendo produzida a política da confiança e da amizade.

Bater papo, a gente bate bastante. A gente conversa, mesma sala, está fazendo serviço e aí: como foi a novela? Você assistiu a novela ontem? E a escola como está? A gente tá sempre batendo papo. ...Tem que cultivar as amizades aqui dentro. (Clélia, auxiliar administrativa da Cooperfor).

A gente chega, fala bom dia pra todo mundo, aí começa a trabalhar. A minha seção é todo mundo mais junto. Então você sempre tá conversando com o outro, falando besteira, falando abobrinha. (Paula, operária da Textilcooper).

Almoça todo mundo (junto) também<sup>32</sup>. (Clélia, auxiliar administrativa da Cooperfor).

Essas práticas vão enredando as pessoas, criando vínculos, paradoxalmente, mais fortes do que os da família evocada como símbolo.

Eu senti como foi trabalhar aqui passando dificuldades, tendo o salário parcelado e depois entrar na cooperativa. Ainda a minha mãe falou assim: Por que você não sai de lá? Você é um rapaz novo. Eu falei: Mas, eu vou sair de lá onde eu tenho uma amizade, onde eu tenho maior liberdade, para ir em outra (empresa), ficar conversando com o rapaz, assim, só a respeito de

---

<sup>32</sup> Na antiga Conforja, o restaurante era dividido em dois ambientes: um para os trabalhadores e outro para a direção da empresa. Aquele com bandeirão, comida igual para todos; este, servido *a la carte*.

serviço, não posso fazer uma brincadeira com ele, nem nada? Então, pra mim, eu fico lá e vamos ver o que vai dar, né. (Lelo, auxiliar administrativo da Coopertratt).

Nesta ambiência, o esporte não foi usado para cooptar trabalhadores, como nas empresas capitalistas tradicionais. O jogo virou encontro, festa, revelador da identidade em produção, possibilidade do encontro, não só dos trabalhadores da própria empresa, também com aqueles que viam no time organizado uma expressão da própria empresa solidária. Assim, *a produção de grande quantidade de 'energia' é redistribuída para todos os participantes. [...] a festa (como ritual) reabasteceria a sociedade de 'energia', de disposição para continuar.* (Amaral, 2003:3). Falas de inúmeros trabalhadores de uma das empresas dão conta dessa energia que se redistribuiu entre os participantes e que penetrou o mundo do trabalho.

Aqui mesmo na cooperativa tem um time. A Coopertratt mesmo financia um time. A gente arranha um pouquinho, a gente brinca um pouco, só os funcionários, alguns amigos. Eu (secretária) faço os cartazes. Nosso time é como se fosse a nossa empresa mesmo, uma cooperativa. Se um de nós desanima, todo mundo está desanimado, agora, se um de nós falar: Vamos, vamos ter forças, nós também criamos força... a base do nosso time é a união da cooperativa. (O time) já tem 2 anos e se reúne todo sábado e jogam em diversos campos, em todo São Paulo. Já fomos pra Minas, pra Varginha. É, fomos pra Minas, fomos pra Sorocaba. Tem um convite agora pra gente ir jogar em Nova Odessa, tenho outro convite pra gente ir jogar no Paraná... Não é que a gente é profissional, no caso é que a união, a nossa união ... acaba contaminando o pessoal aí fora, eles vêem a nossa união, conhece a nossa história e acabam convidando a gente pra jogar com eles... Acabam convidando pra fazer uma festa com eles. Não é uma festa, é uma brincadeira..A Coopertratt é muito festeira, uma empresa festeira... facilita demais essa amizade. (Falas de Mario, Claudia, Lelo, Jeremias, trabalhadores da Coopertratt).

Assim, o símbolo de empresa festeira opôs-se ao individualismo e ao utilitarismo, num esforço para se manterem unidos.

Uma cidade, um povo, mesmo um grupo mais ou menos restrito de indivíduos, que não logrem exprimir coletivamente sua imoderação, sua



demência, seu imaginário, desintegra-se rapidamente. (Maffesoli, 1985, apud Amaral, 2003:6).

*Se for unido tem tudo pra dar certo. Mas se não for, não adianta nem tentar que não vai dar certo.* (Petra, operária da Textilcooper). A festa, a brincadeira ou o jogo, não importava o nome, simbolizavam e celebravam a possibilidade de estarem juntos, ligados por fios, mesmo que frágeis, ainda em construção.

A política da amizade e da confiança em produção nas empresas solidárias se mantém e fica reforçada porque os trabalhadores, coletivamente, foram e têm sido capazes de produzir resultados muito objetivos e imediatos por meio da sua ação. No momento inicial, foi garantido o posto de trabalho. Posteriormente, viveram momentos difíceis porque não conseguiam receber a “retirada cheia”, o total do valor acertado a ser recebido mensalmente, em função do baixo faturamento. Com a melhora da situação, ficando tudo mais estável em termos financeiros, decorrente de uma estabilidade e do crescimento das empresas solidárias, garantiu-se a cada um o recebimento da retirada cheia e das sobras no final do ano. Este é o caso, por exemplo, da Cooperfor, empresa solidária com três anos de existência.

O nosso número era 7 milhões no final do ano. 7 milhões e, com as sobras que nós vínhamos em média gastando, o seguinte, nós já mostramos que com 30% (percentual das sobras a ser dividido entre os trabalhadores), iam acabar levando uma quantidade x pra cada um. Então, vê uma coisa: um funcionário que tá levando hoje, vamos supor, em média 700, 800 reais pra cada retirada e chega no fim do ano ele leva 5 vezes isso, ele levou as férias dele de 30 dias, ele levou o décimo terceiro de 30 dias, ele levou o Fundo de Garantia dele de três anos de casa, num ano só. (Claudio, presidente da Cooperfor)

A experiência das empresas solidárias, quando olhada de fora e com a preocupação de estabelecer elos com a situação mais geral vivida no país, parece sinalizar para algo que é oposto à política amplamente disseminada. Os trabalhadores das empresas solidárias talvez estejam sinalizando para as razões da crise vivida pelas instituições: a perda da

confiança nos políticos e nos partidos, porque eles não têm sido capazes de produzir confiança, menos em função de corrupção, mais porque:

os cidadãos participam da política e confiam nela na medida em que esta oferece resultados práticos em termos de bem estar, ou, pelo menos, certa segurança sobre qual vai ser seu futuro imediato ou previsível. Se a política não é capaz de oferecer melhorias nem acalentar esperanças, as razões para participar dela tornam-se cada vez menores. (Paramio, 1997: 26).

Essa lógica de relações faz com que as pessoas evoquem, para simbolizar as empresas solidárias, uma imagem ideal de família, como lugar de relações de amizade, do não interesse instrumental. Um lugar onde é produzida a socialidade primária, aquela que exige proximidade, solidariedade, um olhar para a pessoa e sua personalidade (Caillé, 2002). Por isso, não sem razão, alguns presidentes das empresas são vistos como a figura paterna desta grande família, que é a empresa solidária.

É uma grande família. ... Ele (Joel), além de ser uma pessoa importante, ele é muito amigo. Por um lado ele tenta resolver da maneira que ele pode os problemas, junto com a gente, lógico, porque também não ia fazer tudo sozinho, porque não tem como uma pessoa fazer tudo sozinho. Por outro lado, é uma pessoa amiga, conversa, brinca, que alivia os problemas das pessoas. É importante, ele brinca muito, ele conversa, está sempre participando. Tudo que ele participa é muito bom. (Petra, operária da Textilcooper).

O José Cavaliere é fora de sério, além de ser nosso presidente é um pai também... Quando eu sofri o acidente... eu fiquei triste mesmo, achei que não dava mais jeito. E não, a minha família me ajudou e o pessoal daqui, eu acho que essas pessoas da administração, quanto da produção... ligava pra minha casa e falava tal, tal. A gente vê o lado social e todos são importantes. (Carlos, auxiliar do Departamento Pessoal da Cooperfor).

As figuras de família como símbolo da empresa solidária, do presidente como o “pai”, poderiam trazer nelas a recomposição da família patriarcal. Entretanto, até este momento, isto não ocorreu porque o poder é compartilhado e *todo mundo tem direito igual*. (Petra, operária da Textilcooper).

Mas, a igualdade buscada não apaga as diferenças com as quais os trabalhadores convivem no interior das empresas solidárias, tal como elas estão organizadas. Ela também não faz desaparecer a divisão do trabalho existente, nem mesmo as diferenças de retirada, mesmo que elas sejam menores do que as das empresas capitalistas clássicas. E mais, o fato de administração e produção se aproximarem não significa que as diferenças tivessem se apagado.

No caso das empresas solidárias, a igualdade vem associada à idéia de solidariedade e de fraternidade, repondo no debate esses dois últimos elementos que ficaram obscurecidos nas *lutas pela cidadania que estiveram explicitamente muito mais associadas à liberdade e igualdade, ficando obscurecida a dimensão da fraternidade, nicho preferencial dos vínculos de solidariedade*. (Novaes, 1997, p.85).

Mas tudo o que se falou até aqui das empresas solidárias permite que se faça uma aproximação ao conceito de solidariedade presente nessas empresas, pois:

Norbert Elias, sociólogo alemão, já dizia que, dentro de uma língua, o reflorescimento repentino de uma palavra quase sempre indica transformações na vida dos seres humanos. “Solidariedade” hoje tornou-se uma “palavra da moda”. Está presente em diferentes bocas, lugares e contextos. (Novaes, 1997, p. 85)

Os trabalhadores das empresas solidárias certamente não emprestam a esta palavra o sentido judaico-cristão, produzido no século XVIII, quando *reconheceu-se o sofrimento ‘da vida de um outro’ e se delinearam modelos de intervenção social. Desta maneira, ao se introduzir a idéia da ação mitigatória, a ação torna-se moralmente imperativa* (Novaes, 1997).

O sentido atribuído à solidariedade parece se aproximar, em alguma medida do sentido produzido *no mundo da política, no curso da Revolução Francesa*. Neste período, muitos autores escreveram sobre ‘solidarismo’ e aqueles que eram de esquerda faziam um apelo à *emoção*, exigindo *generosidade* e sugerindo ‘*solidariedade de classe*’ com os menos favorecidos. Este sentido é o utilizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC quando decidem apoiar iniciativas dessa natureza por se tratarem de

trabalhadores excluídos, marginalizados. Certamente, este não é o sentido atribuído à solidariedade pelos trabalhadores das empresas solidárias. Eles apenas se aproximaram desse sentido quando diminuíram as diferenças salariais, quando mantiveram a prática de ensinar uns aos outros, sem interesse. Mas, não se pode dizer que o sentido da solidariedade existente na empresa se restrinja a esse.

O sentido do termo “solidariedade” para o caso das empresas aqui estudadas vai além; ele deve ser buscado no contexto atual, da crise da sociedade salarial, da crise e desregulação do trabalho, dos efeitos da globalização no mundo do trabalho. Além disso, deve ser buscado nas características do grupo que assumiu a responsabilidade por conduzir a empresa, bem como no contrato que os trabalhadores vêm firmando entre eles, no processo mesmo de constituição da empresa.

Pode-se dizer que a retração do Estado, a crise e desregulação do trabalho e os efeitos da globalização impuseram uma condição aos trabalhadores que, muito provavelmente, se eles não tivessem ousado assumir a empresa, teriam que se valer da ajuda de outrem para sobreviver. Eles poderiam, com suas famílias, buscar a saída para os problemas vividos. Este é o caso específico da conformação de muitas famílias, na atualidade. Nelas instala-se relação mais solidária em função do desemprego que atinge um ou mais de um de seus membros, quando não todos. A sobrevivência de todos depende daqueles que trabalham, não importando mais quem possa ser. Assim, não é mais possível ancorar a vida da família na figura do pai provedor. Neste caso, a solidariedade intra-familiar se instala, compensando a ausência do Estado.

Mas, não foi esta a opção dos trabalhadores dessas empresas. Mesmo que eles vejam na empresa uma grande família, porque nela há relações fraternas, similares às existentes nas famílias idealizadas, a empresa não é uma família. Ela tem características e uma complexidade que a família não tem. Nela, há algo estrutural, que é a produção da sobrevivência e da própria empresa, exigindo uma organização do trabalho em nada comparável àquela que existe no interior das famílias.

Também não é possível conceituar a solidariedade existente na empresa como aquela típica dos excluídos ou dos movimentos e entidades que

os apóiam. Os trabalhadores que assumiram essas empresas no ABC são aqueles que se pode chamar de “privilegiados”, mesmo que não tenham os privilégios dos ricos e poderosos, em função da sua história de luta, da apropriação, em alguma medida, da riqueza produzida nessa região. Eles fazem parte, especialmente os metalúrgicos, de um dos grupos operários mais importantes do país, em função da sua capacidade de luta e das conquistas obtidas por meio delas. Lutas que lhes asseguraram participar de experiências que poucas categorias tiveram oportunidade de fazer, como a das câmaras setoriais, que ultrapassaram a barreira da discussão do salário e adentraram no debate sobre o futuro do seu setor. Enfim, estas e outras razões permitem afirmar que os trabalhadores que assumiram as empresas solidárias não formam um grupo qualquer; definitivamente, não se trata de um grupo de excluídos.

Os trabalhadores têm sido capazes de produzir um novo contrato social baseado numa estrutura de produção que lhes garante sustentação e permite pensar no futuro. As normas estatutárias os conduzem a decisões coletivas e a respeitarem o direito de cada um de ir e vir. Além disso, nelas também estão consignadas as condições de igualdade, especialmente na divisão das sobras e no direito de cada associado de se candidatar para qualquer um dos órgãos da empresa.

Estas são as bases da solidariedade produzida, mas ela é também parte dos desejos e das ações desencadeadas pelos trabalhadores, não registrados nos estatutos da empresa, mas que compõem o contrato social, que revelam um jeito de fazer política marcada pela responsabilidade, pela confiança, pela amizade e pela solidariedade. Uma ação política que, até o momento, dialoga pouco com o que está fora em decorrência da energia que os trabalhadores têm que ainda despender, para fazer da empresa algo estável e duradouro.

É um negócio tão recente que a pessoa está tão preocupada com ela, aqui. Nós estamos preocupados em resolver nosso problema. Lógico, esses intercâmbios a gente faz com outras cooperativas. Mas, a Conforja (por exemplo) também está correndo atrás do problema dela. Outras cooperativas também têm problemas. Nós já passamos e conseguimos superar e eles estão enfrentando agora. Esse intercâmbio entre cooperativas, de um falar o que aconteceu, isso ajuda, mas no sentido geral a gente acaba ficando entre

nós, temos que tentar resolver nosso problema. (Amaro, presidente da Textilcooper)

O enclausuramento dos trabalhadores em suas empresas, protegidos num ambiente de confiança, solidariedade e amizade, poderá se constituir numa de suas fragilidades, pois já há sinais externos, de ameaça, vindos do mercado.

Já chegou aos meus ouvidos, preocupa muito, os concorrentes aí fora, preocupa demais. Chegaram a falar que essa semana mesmo que a Coopertratt vai quebrar porque caiu. A Coopertratt não caiu nada da sua produção. Ela está mantendo a sua produção alta. Então, o mercado está preocupado. Nós ganhamos muita credibilidade. Na época da Conforja nós perdemos quase todos os clientes e (reconquistamos) 60% do mercado. (Jeremias, presidente da Coopertratt).

Para enfrentar esse embate que já se avizinha, é importante perceber que os trabalhadores das empresas solidárias, ao se relacionarem com o mercado, o fazem num campo cuja lógica de relação é oposta àquela em produção. Neste campo, pode ser travada uma luta em que o objetivo do outro seja excluí-los. Mas, ao mesmo tempo, os trabalhadores associados acionam atores diversos, com os quais podem se aliar, porque baseiam suas ações num padrão de relações similares àquela em produção nas empresas. Neste caso, o contrato deverá se alargar e envolver o conjunto das empresas solidárias e também outros atores.

## **2. O novo contrato marcado pela democracia associacionista e a lógica do *dom***

As empresas solidárias, por tudo o que foi exposto até aqui, não podem ser interpretadas unicamente como respostas à crise, pois isto significaria enclausurá-las numa interpretação estruturalista e, nessa medida, os sentidos produzidos pelos próprios trabalhadores já estariam dados.

As ações desencadeadas e o contrato social em produção permitem analisar essas iniciativas econômicas a partir do referencial da associação como lugar de produção de democracia, de aprendizagem do “estar

junto”, da convivência que reconhece e aceita a existência de sujeitos diferentes e a capacidade de reflexão. Isso contribui para enriquecer o debate e abrir novos horizontes. Aliado a isso, também é importante analisar as ações dos trabalhadores, em função das características até aqui apontadas, a partir de uma outra lógica, marcada pelo dar-receber-retribuir, oposta à lógica de compra e venda, típica das relações mercantis. Situando as empresas solidárias no campo das associações no mundo do trabalho, pode-se vê-las como aquelas em que os trabalhadores são capazes de produzir alternativas democráticas, não se restringindo ao campo econômico e material.

Isso exige analisar a produção das relações pelos trabalhadores dessas empresas como modo de vida democrático. Para Tocqueville (1998, 2000) esta produção vincula-se, de forma estreita e direta com a vida associativa, pois do seu ponto de vista,

dentre as leis que regem as sociedades humanas, há uma que parece mais clara do que todas as outras. Para que os homens permaneçam ou se tornem civilizados, é necessário que entre eles a arte de se associar se desenvolva e se aperfeiçoe na mesma proporção que a igualdade de condições cresce. (Tocqueville, 2000:136).

A associação é então a escola da democracia. Ela, sem se opor ao interesse do indivíduo, ensina o interesse geral, a ele se misturando. A associação constitui-se em ciência-mãe no sentido de ciência aplicada, que vem corrigir o interesse particular, só realizável através do estar junto. Ela pode engendrar uma nova sociabilidade, cujos eixos centrais são a solidariedade, a confiança e o compromisso.

Esta concepção de associação permite refletir sobre a ação dos trabalhadores associados nas empresas solidárias como local de experiência, de aprendizagem, de produção de uma vida democrática e do coletivo, mesmo que as razões iniciais de sua gênese sejam interesses individuais, particulares, marcados pela vivência da crise da empresa.

Mas o fato de trabalhadores produzirem associações não significa que um modo de vida democrático se generalize pela sociedade, pois as associações civis não bastam para a produção de uma sociedade

democrática. Estas têm e devem ter uma estreita relação com as associações políticas e sindicais, especialmente no caso da Região do ABC.

Mesmo que de forma débil, esses trabalhadores foram capazes, até o momento, de imprimir na região uma nova institucionalidade à medida que, como eles mesmo dizem, resistiram e impuseram a sua presença diante do Estado local e do sindicato; o indicador da debilidade da presença dessas associações do mundo do trabalho pode ser apreendido pela imagem de excluídos que estas instituições têm de seus trabalhadores. A Anteag, a entidade que marcou presença no início das discussões que antecederam a instalação dessas empresas, não carregava essa visão, mas também não teve força para permanecer no processo.

Os trabalhadores das experiências em andamento, apesar de manterem uma interlocução importante com o sindicato, especialmente com o dos Metalúrgicos do ABC, não apontam ainda para a criação de condições que avancem rumo a associações políticas, contribuindo para a possibilidade de existência de um sistema, cuja doutrina e compromisso sejam aqueles que permeiam essa modalidade de vida associativa criada no mundo do trabalho, um modo de vida democrático permeado pela responsabilidade, confiança e solidariedade, mais do que pela criação de um novo modelo de democracia.

A recuperação do debate sobre associação e sua relação com a democracia, permite se fixar na produção desse modo de vida, marcada pelo espírito do *dom*, que, no caso das empresas solidárias, pode ser apreendido por meio das relações que estão sendo produzidas entre jovens e adultos, porque elas permitem perceber o ciclo da trilogia, dar – receber – retribuir, como lógica possivelmente duradoura, percorrendo a vida do grupo, envolvendo diferentes gerações. Pois, o futuro da geração adulta está atrelado à geração jovem, através do sucesso da empresa, dentre outras coisas, porque serão os jovens que irão assumi-la e continuarão aquilo que adultos iniciaram com eles. Esta expectativa é correspondida pelos jovens.

Se não fosse ele, eu não taria aqui hoje, nem ele (outro jovem entrevistado), nem ninguém. Então é **como se fosse uma dívida com ele** (grifo nosso) e eu tenho muito respeito por esta empresa, porque eles saíam daqui, já tinha dificuldade no dia a dia, saam daqui à noite, faziam a reunião em casa, fora



daqui, na casa de um dos funcionários que era o Murilo, e por isso o respeito é imenso. (Nilton, operador de máquina, da Cooperlafe, 23 anos) .

É exatamente essa lógica do “dar-receber-retribuir”, o *dom* que, marcando a vida do grupo na empresa solidária, poderá fazer existir, através de um ato voluntário, livre, mas marcado por um contrato, uma obrigação que é, ao mesmo tempo, uma não-obrigação, mas uma lógica que marca as relações entre as pessoas desse grupo. Como se cada trabalhador associado doasse um pouco de si, no início da empresa solidária e no decorrer do seu desenvolvimento, e criasse, através desse ato, a obrigação dos demais trabalhadores de retribuírem, porque aceitaram receber a doação. Uma retribuição que não tem um tempo determinado para acontecer, como um contrato no interior de um sistema denominado por Mauss (1999) de “sistema de prestação total”, que faz a empresa solidária existir.

Nas associações econômicas estudadas, há sinalizações da produção de uma outra lógica de relação marcada pelo dar-receber-retribuir, ou seja, a lógica do *dom*, pois *pensar a delicada essência da democracia, é trabalhar com a hipótese de que nossa experiência democrática se nutre sempre do espírito de dom e do espírito da associação.* (Chanial, 2001:10).

## **Capítulo 4**

# **JOVENS ATORES DAS EMPRESAS SOLIDÁRIAS: PORTADORES DE SINAIS DE FUTURO E DE DEMOCRACIA**

## **Capítulo 4**

### **JOVENS ATORES DAS EMPRESAS SOLIDÁRIAS: PORTADORES DE SINAIS DE FUTURO E DE DEMOCRACIA**

*“Relações menos autoritárias, menos exclusivas, introduziram um grau suplementar de liberdade (e de fragilidade), nos vínculos intergeracionais que, para se criar, se manter, se recriar, exigem uma certa qualidade de vínculo, e de reciprocidade. As relações obrigatórias repousam daqui a diante um pouco mais sobre a afetividade e sobre a circulação do don e um pouco menos sobre a imposição de contratos familiares institucionalizados”. (Attias-Donfut, 1996: 18)*

O novo contrato social que está sendo gestado no interior das empresas solidárias revela sinais de que está em andamento a produção de uma democracia associacionista, marcada pela lógica do dom, no mundo do trabalho. A questão que se coloca é se esse contrato se restringirá a esses trabalhadores específicos, marcados exclusivamente pelas condicionantes do momento presente, ou se ele se constituirá, no futuro, numa alternativa de vida social, porque seus produtores serão capazes de ocupar a esfera pública, enquanto atores que disputarão um projeto específico, reivindicando um modo de vida marcado por relações não mercantis e democráticas.

Hoje, ainda é difícil firmar posição clara e certa sobre essa questão, pois a mais antiga das empresas solidárias aqui estudadas, no ano de 2001, não tinha ainda quatro anos de existência. No entanto, no momento mesmo da produção do novo contrato, nessas empresas, é possível encontrar sinais que indicam possibilidades de futuro. Esses sinais se revelam no interior das relações entre os trabalhadores de gerações distintas e, nelas, como os jovens no encontro com os adultos apontam para frente, não porque este seja o seu destino, mas porque faz parte do novo contrato que eles sejam os portadores do futuro.

Por isso, ocupar-se sobre as questões das fases de vida, que não são simplesmente etárias, poderá permitir, não só encontrar sinais de democracia e dom no mundo do trabalho, como também verificar novas possibilidades de organização da sociedade. Por isso, é importante ocupar-se sobre as relações entre os trabalhadores marcados por fases distintas da vida e por tempos distintos da história e de como eles, nessa diversidade, se cruzam, se reconhecem, se aceitam, se estranham e produzem novas formas de vida, nesse espaço econômico.

Muitos dos estudos recentes sobre economia solidária tratam de trabalhadores como sujeitos genéricos, adultos autônomos, iguais; abordam também instituições genéricas, como organizações não-governamentais, sindicatos, associações, órgãos governamentais. Eles nada dizem sobre o nascimento, as diferentes fases da vida, de como a sociedade as organiza e de como indivíduos vivem essas fases nesse campo específico da economia (Singer, Souza, 2000; Singer, 2002a; Singer, 2002b; Anteag, 2004; Vieitez, 1997; Vieitez, Dal Ri, 2002; Oda, 2001).

**Se a reflexão é sem referência etária, a sociedade não pode organizar as idades** (grifo nosso), como os sexos, as classes sociais e as culturas: as quatro dimensões de toda a sociedade. Através de uma história mais que centenária, a sociedade industrial criou um ciclo de vida diferente daquele das sociedades anteriores, centrado sobre o trabalho e em realidade adultocentrista e sexista. As três etapas são conhecidas: a juventude que se prepara para o trabalho, a vida adulta, central, definida pelo trabalho, e a velhice quando o indivíduo, não podendo mais trabalhar, se aposenta. Este modelo (...) estava ligado a um contrato social onde desenvolvimento econômico e social ligavam-se, a uma demografia onde o número dos jovens era importante (a geração baby-boom), ao papel central do Estado e parceiros sociais para negociar os conflitos e o desenvolvimento. A institucionalização de um ciclo de vida em três etapas tornou-se um modelo dominante, pode-se dizer que dizia respeito à grande maioria dos indivíduos e servia de referência para a gestão da sociedade (trabalho, proteção social, tempo livre...); implicava uma forte estabilidade: um emprego, uma empresa, uma moradia, uma família e sempre o mesmo durante toda a vida; o desenvolvimento parava depois da crise da adolescência: uma vida adulta estável e o declínio linear, universal da velhice. [...]. Tratava-se de um “tempo gerido”. (Gauillier, 1998: 2).

Segundo Gaullier (1998), hoje já não se pode mais falar desse tempo gerido socialmente, pois há uma temporalidade em plena mutação. Na crise da sociedade salarial e da instalação da precariedade como destino, o problema do desemprego é que torna mais visível a questão das idades da sociedade, porque ele tem feito com que a juventude (15 a 24/30 anos) se prolongue, produzindo dessincronização entre a saída da família de origem, a obtenção de emprego durável, a fundação de uma nova família. Além disso, mesmo que jovens sejam atingidos mais intensamente pelo desemprego do que adultos (25/30 anos até em torno dos 50 anos) e idosos (50 a 90 anos- da terceira à quarta idade), não basta ver esse fenômeno como um simples deslocamento de um calendário.

É importante verificar que as fases da vida não são mais aquelas da sociedade industrial, pois elas explodiram, se multiplicaram. Numa mesma sociedade, coexistem 4 ou 5 gerações.

A sociedade se acostumou ao estudante de 70 anos, ao diretor de universidade de 30 anos, ao prefeito de 25 anos, à avó de 35 anos, ao aposentado de 50 anos, ao pai de 65 anos que tem uma criança no maternal, a uma mãe de 85 anos que se ocupa de seu filho de 65 anos. As normas e definições relativas à idade diminuem de importância. (Gaullier, 1998, p.12)

Assim, estudar as relações entre as gerações, no interior das empresas solidárias, pode significar uma forma de apreender a história dos atores do mundo do trabalho e da Região do ABC, bem como de suas mutações, e verificar que contratos produzidos ao longo de um determinado período da história, que asseguravam direitos, mesmo que precariamente, estão sendo gradativamente flexibilizados e em decorrência, muitos direitos são perdidos e, por isso, novas relações estão sendo gestadas. Essas relações, situadas num determinado tempo e lugar, podem ficar restritas ao universo em que são produzidas, sem dialogar com a sociedade como um todo, mas podem também sinalizar possibilidades de futuro para diferentes grupos sociais.

Esse encontro de diferentes gerações, e a diversidade de situações vividas por elas, devem ser vistos e analisados neste momento histórico de crise e desregulação do trabalho. Ao fazê-lo, é importante não cair

no engodo de buscar, numa única e determinada geração, aquela que fala para a sociedade como um todo, como portadora da transformação.

Por isso, os jovens dessas empresas serão abordados como sujeitos concretos, marcados pela diversidade e situados historicamente no ABC, como trabalhadores que trazem para a empresa as experiências vividas fora dela, no interior das suas famílias, dos diferentes grupos informais, alguns marcadamente juvenis, re-significando conceitos, práticas e valores aprendidos, numa intensa relação com os adultos.

Quando se trata de trabalho, a demanda de muitos jovens de hoje recai sobre a possibilidade de integração, especialmente para filhos de operários, cujo risco de ficarem excluídos do mercado de trabalho é evidente em nossa sociedade. No caso específico dos jovens que estão nas empresas solidárias, não só esta integração se realiza, como ela se dá dentro de outros contornos porque, nelas, os jovens não são inseridos num contrato pré-existente. Eles, juntamente com os adultos, agem no sentido da produção de um novo contrato e por isso constituem-se atores, mas certamente marcados pelas peculiaridades da fase de vida que se encontram.

### **1. Dificuldades para definir geração: uma tentativa de aproximação para o cenário da Região do ABC**

Tratar das peculiaridades das diferentes fases da vida, do encontro e diálogo entre elas, implica explicitar o que se entende por geração. Como base inicial da reflexão, é importante delimitar que a *situação de geração está baseada na existência de um ritmo biológico na vida humana – os fatores de vida e morte, um período limitado de vida, e o envelhecimento. Os indivíduos que pertencem à mesma geração, que nasceram no mesmo ano, são dotados, nessa medida, de uma situação comum na dimensão histórica do processo social.* (Mannheim, 1982:71).

Mas, somente os fatores biológicos não explicam a existência de uma geração, pois, ela como fenômeno social depende também de sua localização social, no interior de interesses sociais, numa estrutura social definida, numa história de organização das idades. Além disso, uma geração só

existe dependendo de como um mesmo grupo etário produz certos padrões de experiência e de pensamento, numa determinada região histórica e cultural, e de como os seus membros participam do destino da própria geração.

... o fenômeno social da “geração” não representa nada mais que um tipo particular de identidade de situação, abrangendo “grupos etários” relacionados, incrustados em um processo histórico-social. (...) a situação etária é determinada pelo modo como certos padrões de experiência e de pensamento tendem a ser trazidos à existência pelos *dados naturais* da transição de uma para outra geração. (...) Para se participar da mesma situação de geração, é preciso nascer dentro da mesma região histórica e cultural. A geração enquanto realidade, todavia, envolve ainda mais do que a mera co-presença em uma tal região histórica e social. Um nexos mais concreto é necessário para que a geração se constitua como uma realidade. Esse nexos adicional pode ser descrito como a participação no destino comum dessa unidade histórica e social. (Mannheim, 1982:73,85-86).

Por isso, situar as gerações numa realidade concreta implica apoiar-se em diversas categorias que permitam localizá-las num calendário de uma sociedade determinada, a exemplo do contrato social da sociedade salarial dos países desenvolvidos, ou da capacidade de atores coletivos, marcados pela questão geracional, tornarem-se visíveis por polemizarem questões para toda a sociedade.

Nesse quadro complexo, entende-se que é do entrelaçamento das gerações familiares, da geração social ou histórica e das gerações do *welfare* que se constitui a vida de um mesmo sujeito.

Por gerações familiares se entende aquelas ligadas pela filiação, pelos laços de consangüinidade. A geração social ou histórica designa aqui um conjunto de pessoas nascidas num mesmo período partilhando experiências, referências e influências sociais, vividas num tempo comum e que formam sua marca histórica e sua identidade geracional (...). Segundo nossa concepção, é ‘a marca do tempo’ que caracteriza as gerações. A identificação aos pares e a consciência de pertencer à mesma geração se constrói sobre a base de referências sociais e culturais ligadas ao encontro de iguais em termos etários, em diversas etapas da vida (escola, lazer, serviço militar, associação de veteranos, etc.). O tempo coletivo vivido, seus modos (...). O sentimento de pertencer a uma geração... é um aspecto essencial da apropriação individual do tempo social e condiciona a integração das

biografias individuais num tempo coletivo. A terceira definição é mais recente. Ela resulta do processo de institucionalização do curso da vida organizado segundo as seqüências de educação, de trabalho e de aposentadoria, que divide a população em três conjuntos, os jovens que se situam antes da entrada no mundo do trabalho, os adultos em idade de serem ativos e os aposentados, (...) enfim, as gerações do *welfare*". (Attias-Donfut, 2000: 645-646)

Dada a complexidade da questão para se definir gerações, decidiu-se por situar a discussão nos limites da região do ABC. Há uma enorme dificuldade de definir, para o caso brasileiro, as gerações do *welfare*, pois diferentemente dos países desenvolvidos, aqui não se pode dizer que tenhamos produzido um contrato social pactado pelos diferentes atores de nossa sociedade, que permitisse definir claramente diferentes gerações do *welfare*.

No caso brasileiro, não se pode dizer que os direitos civis, entendidos como *direito à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei*, tenham se realizado. Os direitos políticos, o direito de *participar no destino da sociedade, votar e ser votado*, realizaram-se fragilmente. E, os direitos sociais, *aqueles que garantem a participação do indivíduo na riqueza coletiva: o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, a uma velhice tranqüila*, foram garantidos, também, de maneira frágil. (Pinsky, 2003: 9).

Isso tudo nos diferencia profundamente dos países que conseguiram se estruturar, consensualmente, em torno de um projeto de desenvolvimento que tinha, como um de seus eixos, o pleno emprego. No caso brasileiro, nem houve consenso, nem houve pleno emprego. Nos países desenvolvidos, a instituição dos direitos deu-se gradativamente e de forma sólida; assim, no século XVIII foram instituídos os direitos civis, no século XIX, os políticos e, finalmente, os sociais, no século XX, especialmente no período pós 2ª guerra mundial. Por isso, nesses países se colocou a possibilidade real da cidadania plena, aquela portadora de direitos civis, políticos e sociais. (Marshall, 1967).

No Brasil, de modo geral, os direitos foram instituídos sob a influência de inúmeros períodos de ditadura, permeados pela manipulação da massa de trabalhadores e, só mais recentemente, pelo estabelecimento de uma



agenda negociada mais amplamente e envolvendo diferentes forças políticas (1985-1990), mas que também terminou por ser aprisionada por forças conservadoras. (Daniel Filho, 2003).

No que diz respeito ao emprego, no Brasil sempre conviveram dois grandes grupos de trabalhadores: um, com carteira assinada, atuando no mercado formal de trabalho, tendo a possibilidade do acesso aos direitos estabelecidos; o outro grupo, atuando no mercado informal, sem carteira assinada, numericamente tão grande quanto o outro grupo de trabalhadores, mas sem possibilidades ao acesso a inúmeros direitos.

Por isso, as gerações aqui definidas não são passíveis de generalização, apesar de comportarem elementos da realidade mais geral. E a definição delas se apóia, por um lado, na capacidade de agir de atores coletivos do mundo do trabalho, nessa medida de partilharem experiências comuns, na busca da instituição de direitos e na tentativa de produzir um estado de bem estar social pleno; por outro, na situação concreta encontrada pelos sujeitos, em determinadas fases da vida, que os faz experimentar e compartilhar experiências trazendo com ela o sentimento de pertencerem a uma geração.

O ator coletivo, tomado como referência, é aquele que, em fins da década de 70 e início dos 80 foi capaz de produzir o chamado “novo sindicalismo”, a partir de ações do mundo do trabalho, na Região do ABC.

Desta referência, pode ser definida **a geração do novo sindicalismo**. Trata-se daqueles que nasceram entre 1946 e 1964, o mesmo período definido para a geração *baby-boom*, conforme Gaulier (1998), nos países desenvolvidos. No caso da Europa, 1946 é uma data marcada pelo fim da segunda grande guerra e o início da instituição do estado de bem-estar social. No caso brasileiro, o ano de 1945 assinalou pelo fim da ditadura de Vargas e o avanço do processo de redemocratização, que carregou com ele as marcas da ditadura, constituindo-se, assim, a primeira democracia populista que vai cunhar a histórica cidadania tutelada no Brasil. Na década de 50, nos governos Vargas e Kubitschek, iniciou-se e cresceu o período do nacional desenvolvimentismo e, em torno dele, decisões tomadas fora da região incidiram fortemente sobre ela, marcando-a profundamente, especificamente quanto ao seu desenvolvimento

como o pólo industrial mais importante do entorno da capital do Estado de São Paulo.

Nesse mesmo período, surgiram as empresas nacionais, aqui estudadas, onde trabalhadores desta geração foram empregados, mas que faliram na década de 1990. Essas empresas, situadas no ABC, cujos trabalhadores não permitiram que elas deixassem de operar e as transformaram em empresas solidárias. Muitos dessa geração, quando jovens, viveram a experiência do golpe militar no Brasil e tiveram boa parte de sua trajetória marcada pelo autoritarismo, contra o que lutaram quando adultos, no sindicato, ganhando visibilidade em fins da década dos 70. O atual Presidente da República, Luis Inácio Lula da Silva, nasceu em 1945, é depositário de toda esta história e foi personagem central na produção do chamado “novo sindicalismo” e do Partido dos Trabalhadores, em fins da década de 1970. Esta geração, assim como a geração *baby boom* (Gauillier, 1998), vive, nos anos de 1990, a perda de direitos conquistados.

A outra geração, definida no âmbito deste trabalho, tem como base a situação mais geral do país e as dificuldades que ela enfrenta para se constituir num ator coletivo a partir do mundo do trabalho, que fale para o país como o fez a geração do novo sindicalismo. No entanto, isso não quer dizer que os sujeitos que a compõem não compartilhem de experiências comuns. Trata-se da **geração das oscilações**, dos sujeitos nascidos entre 1965 e 1983, filhos da geração do novo sindicalismo. O termo “oscilações” é tomado emprestado dos economistas, que caracterizam as décadas de 80 e 90 pelo movimento *stop and go*.

Em função da luta travada pelas gerações que a antecederam, os sujeitos da geração das oscilações puderam entrar na juventude respirando ares mais democráticos, mas, paradoxalmente, são marcados pela perda dos direitos. Eles viveram momentos de crescimento da economia, a exemplo do que aconteceu no período do Plano Cruzado, e momentos de intensa recessão. Evidentemente, essas oscilações trouxeram insegurança, principalmente porque, no cômputo geral, a década dos anos 1980 foi considerada a “década perdida” e a dos anos 1990, a “década mais do que perdida”. Por isso, o desemprego é a marca do tempo dos jovens dessa geração.

A definição dessas duas gerações vem marcada pela provisoriedade, pois é preciso salientar que *a idéia de geração, hoje, é paradoxal, ambígua e contraditória*; ela comporta diferentes tempos e diferentes questões no interior de um mesmo grupo (Gaullier, 1998: 25). Sob esta ótica, tanto a geração do novo sindicalismo, quanto a geração das oscilações vive, neste momento, o contexto do desemprego, da precarização do trabalho, da perda dos direitos. No entanto, a forma como cada uma das gerações elabora essas questões passa pelo percurso histórico de cada uma delas e de como essas gerações se relacionam. No presente, trazem a experiência do passado e constróem projetos para o futuro, também determinados pelo ciclo de vida.

## **2. Os jovens das empresas solidárias: uma aproximação inicial**

No âmbito deste trabalho, a perspectiva adotada é a de que a compreensão da presença juvenil nas empresas solidárias passa pela análise da relação que jovens e adultos têm no interior desses espaços, porque é nesta relação que jovens se constituem sujeitos e, quem sabe? - atores coletivos marcados pela fase da vida que se encontram. Mas, antes de adentrar no campo das relações entre as diferentes idades, uma breve e inicial aproximação aos jovens, através de dados ainda de natureza quantitativa, poderá contribuir para que se possa aproximar deste campo.

A geração das oscilações pode ser subdividida em dois grupamentos: a) os adultos-jovens, nascidos entre 1965 e 1976, na faixa etária dos 36 a 25 anos, no ano 2001; b) os jovens nascidos entre 1977 e 1983, com idades entre 24 a 18 anos<sup>1</sup>. É sobre este último grupamento que se pretende debruçar a seguir. Eles constituem um grupo de 31 jovens, cerca de 7% do total de 420 trabalhadores (tabela 4.1).

O percentual de jovens em cada uma das empresas varia de 2% a 16%. Como poderá ser visto, posteriormente, a presença de um maior número de jovens numa das empresas, a Coopertratt, relaciona-se com uma determinada visão de seus adultos sobre o papel dos jovens no futuro da empresa.

---

<sup>1</sup> Nas empresas solidárias pesquisadas, não havia nenhum jovem com menos de 18 anos.

**Tabela 4.1**  
**Número de trabalhadores jovens das empresas solidárias – 2001**  
**Nascidos entre 1977 e 1983**

Empresa solidária	Total de trabalhadores por empresa	Jovens (1977-1983)	
		Número por empresa	% por empresa
Coopercon	57	1	2%
Cooperlafa	85	6	7%
Cooperfor	79	6	8%
Coopertratt	50	8	16%
Uniwídia	45	1	2%
Textilcooper	104	9	9%
Total	420	31	7%

Fonte: Empresas Solidárias pesquisadas- 2001.

Chama a atenção o fato de todos os jovens das empresas solidárias serem solteiros (tabela 4.2). Esse dado, quando cotejado com outras informações, como a de que 30 dos 31 jovens moram com a família, pode ser um indicador de que a condição juvenil ainda é vivida por eles, mesmo considerando que já assumem responsabilidades de um adulto na medida em que trabalham, realizando determinadas tarefas, e, como proprietários das empresas assumem a responsabilidade de geri-las com os demais trabalhadores.

**Tabela 4.2**  
**Trabalhadores jovens das empresas solidárias – 2001**  
**Estado civil**

Empresa	estado civil					
	solteiro		casado		total	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Coopercon	1	100,0	-	-	1	100,0
Cooperlafa	6	100,0	-	-	6	100,0
Cooperfor	6	100,0	-	-	6	100,0
Coopertratt	8	100,0	-	-	8	100,0
Uniwídia	1	100,0	-	-	1	100,0
Textilcooper	9	100,0	-	-	9	100,0
total	31	100,0	-	-	31	100,0

Fonte: Empresas solidárias – 2001

Os dados da tabela 4.3 permitem verificar que as empresas solidárias do setor metalúrgico são marcadas pela forte presença de jovens homens, com percentual variando de 66,7% a 100%. Inversamente, a única empresa têxtil dentre as empresas pesquisadas é marcada pela existência de um número muito superior de mulheres jovens (77,8%).

**Tabela 4.3**  
**Jovens nascidos entre 1977 e 1983 - Sexo**

Empresa	sexo					
	Homens		Mulheres		Total	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Coopercon	1	100,0	-	-	1	100,0
Cooperlafe	6	100,0	-	-	6	100,0
Cooperfor	4	66,7	2	33,3	6	100,0
Coopertratt	7	87,5	1	12,5	8	100,0
Uniwídia	1	100,0	-	-	1	100,0
Textilcooper	2	22,2	7	77,8	9	100,0
total	21	67,7	10	32,2	31	100,0

Fonte: Empresas solidárias – 2001

Parece se repetir, nessas empresas, o que tradicionalmente tem se verificado em indústrias desses setores: o metalúrgico, marcadamente como universo masculino, pelo poder exercido pelos homens, com trabalho braçal pesado mais valorizado e mais bem remunerado, e o têxtil, como feminino, não porque as mulheres assumam a condução das empresas, mas porque neste setor há exigência de habilidade mais fina na execução das tarefas, para as quais as mulheres são preparadas no interior da própria casa, somando-se a isso uma remuneração mais baixa do que a do metalúrgico (Souza-Lobo, 1991). No entanto, ainda é prematuro fazer tal afirmação, porque é necessário agregar dados relativos à retirada e às relações de poder nas empresas solidárias para verificar em que nível a dominação, historicamente presente no mundo do trabalho, dos homens com relação às mulheres, passa ou não por processos de mudança nessas empresas específicas.

Os jovens trabalhadores, proprietários e gestores das empresas solidárias, são, em sua maioria, (64,5%) filhos da geração do novo sindicalismo e

da região do ABC, pois, do total das seis empresas pesquisadas, em três delas, 100% dos jovens nasceram na Região do ABC (tabela 4.4).

**Tabela 4.4**  
**Jovens nascidos entre 1977 e 1983 - Local de Nascimento**

Empresa	ABC		Gde SP(-ABC)		Interior SP		Outros Estados		total	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Coopercon	1	100,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0
Cooperlafe	3	50,0	2	33,3	-	-	1	16,7	6	100,0
Cooperfor	5	83,3	-	-	-	-	1	16,7	6	100,0
Coopertratt	1	12,5	4	50,0	-	-	3	37,5	8	100,0
Uniwídia	1	100,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0
Textilcooper	9	100,0	-	-	-	-	-	-	9	100,0
total	20	64,5	6	19,4	-	-	5	16,1	31	100,0

Fonte: Empresas solidárias – 2001

Em apenas uma das empresas, dentre as seis, os jovens apresentam perfil diferente, quando a questão diz respeito ao local de nascimento. Na Coopertratt, o percentual de jovens que nasceu no ABC é de apenas 12,5%. No entanto, esse número não pode conduzir à conclusão de que a maioria dos jovens desta empresa é migrante, pois os dados indicam que nessa mesma empresa, se há um percentual significativo de jovens que nasceu em outros estados brasileiros (37,5%), eles não representam a maioria, pois quando se agregam os nascidos no ABC ao percentual do restante da Grande São Paulo, chega-se a 62,5%. É importante salientar que esta empresa, bem como a Coopercon, Cooperlafe e Cooperfor, estão situadas em Diadema, a cerca de 100 (cem) metros do município de São Paulo, indicando que há uma aproximação espacial que impede separar com nitidez o ABC dos demais municípios da Grande São Paulo que estão no entorno daquela região.

No setor metalúrgico, pode-se verificar que a maioria dos jovens concluiu o nível médio. Quando se agregam os dados relativos ao nível médio completo e superior incompleto, encontram-se percentuais superiores a 62,5% (o caso da Coopertratt), na Uniwídia e na Coopercon, 100%; na Cooperlafe, 66,7%; na Cooperfor, 83,3%. Já no setor têxtil, é ligeiramente menor o percentual de trabalhadores jovens que concluiu o nível médio (44,4%).

Do total de 31 (trinta e um) jovens que trabalham nas seis empresas solidárias estudadas, cerca de um quarto deles tem superior

incompleto (tabela 4.5), ou seja, freqüentaram a escola por, pelo menos, doze anos.

**Tabela 4.5**  
**Jovens nascidos entre 1977 e 1983**  
**Formação escolar - 2001**

Emp. Solidária	EF Inc		EF Compl		EM Inc		EM Compl		Sup Inc		Sup Compl		Total	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Coopercon	-	-	-	-	-	-	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0
Cooperlafe	1	16,7	-	-	1	16,7	3	50,0	1	16,7	-	-	6	100,0
Cooperfor	-	-	-	-	1	16,7	3	50,0	2	33,3	-	-	6	100,0
Coopertratt	-	-	-	-	3	37,5	2	12,5	3	37,5	-	-	8	100,0
Uniwidia	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100,0	-	-	1	100,0
Textilcooper	3	33,3	1	11,1	1	11,1	3	33,3	1	11,1	-	-	9	100,0
	4	12,9	1	3,2	6	19,4	13	41,9	8	25,8	-	-	31	100,0

Fonte: Empresas Solidárias – 2001

Esse perfil dos jovens das empresas solidárias estudadas, mais especificamente as do setor metalúrgico, revela uma situação bastante peculiar quando comparado ao perfil dos jovens operários de mesma idade, de três fábricas metalúrgicas de São Bernardo do Campo, do setor de autopeças, estudados por Corrochano (2001). Todos os jovens das empresas solidárias são solteiros, diferentemente daqueles estudados pela autora acima citada, dos quais 36,1% deles são casados, o que implica outros arranjos familiares e outras responsabilidades, fazendo com que a inserção no mundo adulto se antecipe. Além disso, também os jovens das empresas solidárias do setor metalúrgico apresentam um nível de escolaridade mais alto do que os outros. Enquanto 78% dos jovens estudados por Corrochano concluíram o ensino fundamental, no caso das empresas solidárias do setor metalúrgico o percentual de jovens que concluiu este nível de ensino chega a mais de 95%. Outro elemento diferenciador diz respeito ao ensino superior: 25,8% dos jovens das empresas solidárias já chegaram ao ensino superior, enquanto que, no outro grupo, apenas 4%.

Chama ainda mais a atenção quando a questão é local de nascimento. Dentre os jovens estudados por Corrochano, 36,1% nasceram no Grande ABC, 15,3% nos municípios restantes da Grande São Paulo e 48,6% vieram de outros estados. Esse quadro é o inverso daquele dos jovens das

empresas solidárias. Estes escapam daquilo que é considerado “normal na sociedade moderna”, a migração:

(...) é normal na sociedade moderna a migração. O que não é normal é a não-migração. O sujeito que nunca saiu do lugar dele para ir para outro lugar para se reajustar nesse ciclo exclusão/reinclusão não é normal. Normal é quem migra. (Martins, 1998:25)

Quando se comparam os dados de escolaridade dos jovens das empresas solidárias com os dados gerais para o país, referente à mesma faixa etária, confirma-se a mesma peculiaridade dos jovens destas empresas, pois mais de 67% deles freqüentaram a escola por, pelo menos, 11 anos, enquanto que, no ano de 2000, verificava-se que jovens de 15 a 17 anos apresentavam, em média, 6,3 anos de estudo, jovens de 18 e 19 anos, 7,4 anos, e os de 20 a 24 anos, 7,4. (Sposito, 2003).

Enfim, essas comparações permitem concluir que os jovens das empresas solidárias estão longe de ser excluídos. Eles apresentam um perfil absolutamente diferenciado quando comparado ao do universo dos jovens operários, empregados, com carteira assinada, portanto também não excluídos, como os estudados por Corrochano (2001), bem como da população jovem brasileira, no que diz respeito à escolaridade.

Mesmo com esse perfil, ao adentrar as empresas, verifica-se que 51,6% dos jovens que nela atuam seguem trabalhando na produção. Apenas na Coopertratt a situação se inverte, pois nesta empresa a maioria dos jovens está na administração (75%), conforme tabela 4.6.

**Tabela 4.6**  
**Jovens nascidos entre 1977 e 1983 - por área de trabalho na empresa 2001**

Emp. Solidária	Área de trabalho					
	produção		administração		Total	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Coopercon	-	-	1	100,0	1	100,0
Cooperlafe	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Cooperfor	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Coopertratt	2	25,0	6	75,0	8	100,0
Uniwídia	1	100,0	-	-	1	100,0
Textilcooper	7	77,8	2	22,2	9	100,0
Total	16	51,6	15	48,4	31	100,0

Fonte: Empresas Solidárias – 2001



Enfim, todos os dados apresentados até aqui permitem uma primeira aproximação aos jovens das empresas solidárias no sentido de conhecer o seu perfil, nos aspectos relativos a sexo, estado civil, local de nascimento, escolaridade e área de trabalho. Esses dados, quando cotejados com os das gerações que os antecederam, nas mesmas empresas, permitem verificar enormes diferenças entre as idades.

### **3. Empresas solidárias: o espaço do encontro de diferentes idades**

A longa trajetória vivida pelos trabalhadores na busca de saídas para a manutenção do emprego, dentro da antiga empresa, numa relação com o patronato, significou a maturação de uma outra posição, a do abandono da luta pelo emprego e a escolha do caminho de assumir a empresa como sua. Nesse processo, nas três empresas falimentares verificou-se, além de uma intensa interlocução entre trabalhadores e patronato, um envolvimento cada vez maior daqueles nos problemas da empresa e a percepção de que poderiam conduzir o negócio sem a presença deste.

Nesse longo e tortuoso caminho, muitos trabalhadores foram demitidos durante todo o processo de crise da empresa; outros, simplesmente fizeram outras apostas e foram embora. Mas, um núcleo de trabalhadores, pequeno, em termos numéricos, permaneceu na fábrica. Dependendo da empresa, permaneceram de 15% a 26% do total dos que trabalhavam das antigas fábricas, quando estas estavam no seu auge (quadro 4.1).

O grupo que permaneceu em cada uma das empresas, ao longo de todo o percurso de sua crise, carregou com ele antigos laços de amizade; práticas grupais, como discussões em grupo sobre temáticas do mundo do trabalho, jogos de dominó, encontros nos finais de semana; o orgulho de ter participado da construção do parque industrial da antiga empresa, mesmo tendo consciência da exploração vivida ao longo de sua história, imposta pelo patronato; conhecimentos acumulados por eles, ao longo dos anos de existência e evolução das empresas, sobre as questões técnicas da produção e sobre as formas de luta dos trabalhadores do ABC.

**Quadro 4.1**  
**Número de trabalhadores das empresas falimentares**  
**e das empresas solidárias**

Empresa falimentar	No. de empregados quando do auge da empresa	Empresa solidária	Cooperados <sup>2</sup> (2001)	% de trabalhadores que permaneceram na empresa solidária
Conforja	1.700	Coopercon	57	15,35
		Cooperlafe	85	
		Cooperfor	79	
		Coopertratt	50	
Total de trabalhadores das empresas solidárias surgidas da Conforja			261	
Cervin	250	Uniwídia	45	18,00
Randi	400	Textilcooper	104	26,00
Total de trabalhadores das empresas solidárias pesquisadas			420	17,45

Fonte: Empresas Solidárias pesquisadas- 2001.

O grupo portador desses saberes e dessas práticas foi capaz de produzir novas relações em função da sua história de luta e da negação de determinadas convicções forjadas nessa mesma história. Assim, este grupo é a razão da manutenção dos parques industriais em funcionamento, como também das alterações produzidas daí em diante.

Ele é constituído, de maneira predominante, por adultos e por alguns que já estão na terceira idade. Nessas empresas, a questão etária mostra-se, de forma inequívoca, como algo importante para seus trabalhadores, pois no processo de obtenção de informações sobre cada um deles, quatro das seis empresas solidárias se recusaram a passar informações, por se considerarem velhos.

No caso específico dos que trabalharam da antiga Conforja, eles se recusaram a informar as idades em função do receio de verem as suas

<sup>2</sup> O número de cooperados é aquele existente em 2001. Do início das empresas solidárias até este ano, novos trabalhadores foram incorporados. A Uniwídia, por exemplo, incorporou apenas um novo trabalhador desde a sua instituição. Assim, por se tratar de número bastante pequeno, somente para efeito de cálculo, trabalhou-se com os números apresentados nesta coluna como se eles representassem o momento inaugural da empresa conduzida pelos trabalhadores.

empresas discriminadas no mercado por meio de uma possível vinculação negativa entre a idade dos trabalhadores e a imagem da empresa, trazendo para ela a marca da velhice<sup>3</sup>. Assim, submetidos à lei do mercado, os trabalhadores não conseguem romper essa determinação e expor aquilo que é um dos elementos centrais de sua história, a idade, e tudo que ela carrega.

Esses mesmos trabalhadores da Conforja não permitem que seja exposta a trajetória vivida como algo positivo, principalmente porque, na luta que travaram, foi possível se contrapor a um dos processos mais perversos no mundo do trabalho, o da exclusão dos trabalhadores “mais velhos”. Para eles, o desemprego era inexorável. A possibilidade de se manterem no mercado de trabalho, para a imensa maioria, significava ter que se submeter a uma situação que lhes seria absolutamente desfavorável, como nos casos da:

- sub-contratação de trabalhadores por tempo determinado e eventual, em substituição aos empregos estáveis e de tempo integral;

- terceirização como mecanismo de redução dos custos de mão-de-obra, impondo ao trabalhador piores condições de trabalho, redução de postos de trabalho e como forma de burlar a legislação que garante, aos trabalhadores de carteira assinada, uma série de direitos. Uma das formas de terceirização adotada é a cooperativa instituída para explorar o trabalhador.

A lei que estabeleceu a não existência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus cooperados, possibilitou a expansão das cooperativas de trabalho como a forma mais eficiente de terceirizar a gestão da mão-de-obra. Assim surgiu um grande número de falsas cooperativas, que não são organizadas por iniciativas dos trabalhadores, mas são controladas segundo os interesses dos empregadores e dos intermediários de mão-de-obra. (...) A criação das cooperativas de trabalho se tornou uma forma legal de sonegar impostos e encargos e reduzir direitos trabalhistas. (Magalhães, Todeschini, 2000: 143).

---

<sup>3</sup> Os Conselhos de Administração das quatro cooperativas surgidas da antiga Conforja decidiram não fornecer dados relativos a cada um dos cooperados, por acreditarem que isso poderia trazer prejuízo às empresas, em função de preconceito existente no mercado sobre “trabalhadores mais velhos”. Em razão disso, obteve-se informações sobre todos os trabalhadores apenas na Textilcooper e Uniwídia, permitindo traçar um perfil sobre os seus trabalhadores nas questões referentes ao sexo, estado civil, local de nascimento, escolaridade, área de trabalho. Apesar disso, o conhecimento advindo da convivência com os trabalhadores da antiga Conforja, especialmente aqueles que se organizaram em torno da Assecon, permite-me fazer a afirmação de que o perfil dos trabalhadores da Coopertratt, Cooperfor, Coopercon e Cooperlafe é bastante similar ao da Uniwídia, também empresa do setor metalúrgico. Relativo à questão etária e local de nascimento, o perfil dos trabalhadores se assemelha em todas as empresas.

Além das duas formas precárias de inserção no mercado de trabalho, há ainda uma outra modalidade, a da informalidade que, mesmo garantindo a sobrevivência de muitos trabalhadores, configura uma situação em que eles vivem à margem dos direitos já conquistados, especialmente velhos, mulheres e jovens.

A explicação para a recusa de explicitar as idades, dos trabalhadores pertencentes às empresas solidárias surgidas da Conforja, talvez se relacione com o fato dessas empresas existirem há mais tempo, de três a quatro anos, e terem sido pressionadas pelo mercado concorrente, em função do seu bom desempenho. A empresa solidária que surgiu há menos tempo, a Textilcooper, valoriza o fato da empresa comportar pessoas de mais idade, e é neste espaço econômico que elas encontram o seu lugar no mundo do trabalho.

Já estou com 53 anos, mas a minha idéia é a seguinte: fazer com que, não só essa cooperativa, mas todas dêem frutos, gerem frutos para as gerações futuras, porque um dia a gente vai e isso fica. O desemprego vem assolando de uma maneira assustadora, principalmente aqui, uma pessoa de 35, 38, 40 anos, numa empresa celetista, é considerada velha, a empresa descarta; aqui não. (Julio, presidente da Textilcooper).

Resta saber, no decorrer do tempo, diante de pressões crescentes do mercado, como as empresas se posicionarão diante de adultos e velhos no quadro de seu pessoal; se esconderão as suas idades, deixando-os na penumbra, sem que saiam à luz do dia, ou se ocuparão a esfera pública em defesa dessas fases da vida.

Os trabalhadores que nasceram entre antes de 1946 e entre 1.946 e 1.964 carregam com eles a produção de uma determinada fase de desenvolvimento da Região do ABC. Eles são, majoritariamente, migrantes e chegaram nesta região no processo de desconcentração industrial e demográfica do município de São Paulo em direção ao ABC, e com milhares de outros trabalhadores produziram o *boom* do desenvolvimento industrial que marca a região até hoje<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Do total dos trabalhadores da Uniwídia e da Textilcooper, 57,7% nasceram entre 1946; portanto, tinham entre 37 e 55 anos, em 2001; 12,1% nasceram antes de 1946.

Esses mesmos trabalhadores fazem parte da geração do novo sindicalismo e eles tiveram uma trajetória que marcou o movimento sindical dos últimos tempos em nosso país, cunhando no movimento operário as marcas da capacidade autônoma de luta e da politização das questões dos trabalhadores, rompendo com os limites estatais impostos, ultrapassando os limites regionais e superando o debate reducionista do trabalho apartado da política. Em função da luta que conduziram, contribuíram decisivamente para o processo de ampliação e aprofundamento da democracia em nosso país.

Muitos trabalhadores, nascidos entre 1946 e 1964, quase 60% do total das empresas pesquisadas, na faixa etária de 37 a 55 anos, em 2001, nasceram no mesmo período das empresas que faliram, pois elas surgiram entre 1948 e 1955. Muitos deles viram e viveram o nascimento, o auge e a decadência dessas empresas.

Cerca de 28% dos trabalhadores que hoje estão nas empresas solidárias fazem parte da geração das oscilações, sendo que, cerca de 21%, nasceram entre 1965 e 1976, são os adultos jovens na faixa etária de 36 a 25 anos, no ano 2001. Esse grupamento entrou no mercado de trabalho ao longo da década dos 80, portanto na chamada “década perdida” e viveram períodos de oscilação da economia, entre crescimento e estagnação. Os 7% restantes constituem um segundo grupamento desta geração; estão entre eles os nascidos entre 1977 e 1983; portanto, no ano de 2001, encontravam-se na faixa etária dos 24 aos 18 anos. Esses são os jovens da “década mais do que perdida”. Eles começaram a trabalhar na fase de mais intensa crise e desregulação do mercado de trabalho. Esse grupo é numericamente menor quando comparado aos demais, no interior das empresas solidárias, variando de 2% a 16%, dependendo da empresa (tabela 4.1).

Um último grupo de trabalhadores é constituído por aqueles que nasceram antes de 1946 e que, no ano de 2001, tinham mais de 55 anos. Eles representam cerca de 12% do total dos trabalhadores das empresas solidárias a cujo tipo de dado se teve acesso.

É do encontro dessas diferentes idades que as empresas solidárias estão sendo produzidas. Desse encontro, os jovens, filhos da geração do novo sindicalismo, nasceram, majoritariamente, no ABC em função da fixação

de suas famílias nesta região. No caso específico da Uniwídia e da Textilcooper, 100% dos jovens nasceram na região onde trabalham. A situação praticamente se inverte no caso dos trabalhadores mais velhos dessas empresas, pois a maioria nasceu no interior de São Paulo ou outros estados brasileiros: 94,44% daqueles que nasceram antes de 1946, 67,44% daqueles que nasceram entre 1946 a 1964 e 59,7% daqueles que nasceram entre 1965 e 1976.

Da geração do novo sindicalismo, de 31 trabalhadores da Uniwídia, 26 são casados. Da Textilcooper, de um total de 73 trabalhadores com mais de 37 anos, 40 deles são casados, 17 informaram ser amasiados, viúvos, separados, e todos estes declararam também que têm pessoas que dependem deles. Portanto, esta situação é diametralmente oposta à dos jovens das empresas, todos solteiros, sem dependentes.

Os jovens das empresas solidárias têm um nível de escolaridade mais alto do que o dos trabalhadores mais velhos, e dentre estes os que trabalham no setor têxtil têm uma escolaridade muito menor. Na Uniwídia cerca de 40% dos trabalhadores, na faixa etária entre 55 e 37 anos, não completaram o ensino fundamental. Na Textilcooper, o percentual dos que não concluíram o ensino fundamental nesta mesma faixa etária chega a aproximadamente 74%.

Enfim, o que se pode depreender dos dados até aqui analisados é que as idades, organizadas em gerações, evidenciam diferenciações entre os sujeitos que precisam ser aclaradas, para que se possa entender aquilo que está em andamento nas empresas solidárias na atualidade e quais são as suas possibilidades de futuro.

#### **4. Jovens: a transitividade entre o micro e o macrossocial no ABC**

Ao captar relações produzidas no interior das empresas solidárias, marcadas pela lógica do dom, corre-se risco ao querer ver nelas tendências de uma sociedade socialista, tal como a proposição existente, no final do século XIX, dos socialistas utópicos, localizando-as na esfera macrossocial e deixando de perceber a transitividade entre esta esfera e a microssocial, e de como as relações, às vezes opostas, interagem entre si e dão lógica a um cenário fragmentado.

A teoria sociológica sofre, em geral, de uma fragilidade essencial: ela não é capaz de ligar de maneira convincente as interações microssociais e os fenômenos macrossociais. Algumas, graças aos estudos estatísticos, ou qualitativos, realizadas sobre uma grande escala, pode-se captar inúmeros aspectos de fenômenos macrossociais como a mobilidade social, a organização de uma comunidade e a estrutura política. De maneira simétrica, a um nível micro, consegue-se algumas luzes sobre o que se passa no interior de um pequeno grupo, graças a um conjunto considerável e sempre crescente de dados empíricos e de teorias. Entretanto, na maior parte dos casos, são incapazes de captar a forma que as interações que existem no interior de pequenos grupos se agregam para formar os fenômenos macro. (Granovetter, 2000: 45).

Por isso, é necessário focar a análise nos processos de interação entre as vivências dos pequenos grupos e os fenômenos macrossociais, para localizar os sujeitos que são os portadores de virtualidades e procurar entender os sentidos de suas ações.

Nos **pequenos grupos de pequena escala**, a força dos laços interpessoais encontra-se na combinação da quantidade de tempo despendida e dos serviços recíprocos realizados pelas pessoas que o compõem, da intensidade emocional e da intimidade (a confiança mútua) existentes entre as pessoas envolvidas nessas relações (Granovetter, 2000). A possibilidade de haver uma transitividade dessas relações para **grandes grupos estruturados no nível macro**, nos quais as relações de proximidade tendem a ser mais fluídas, depende de alguns indivíduos, que ao transitarem de um campo para outro, estabelecem redes de informações entre os dois campos, por meio de laços frágeis.

Por **laços frágeis**, entende-se aqueles que, apesar de ocorrerem eventualmente, às vezes no caminho de um grupo para outro, são responsáveis pela ligação de grupos diversos, pois esses laços *têm mais chance de unir os membros de diferentes pequenos grupos que os laços fortes que se encontra, em geral, no interior desses grupos* (Granovetter, 2000: 69 e 70).

É comum na realidade brasileira que um amigo ou um parente ajude um outro a arrumar um emprego. Aquele, porque tem uma informação

privilegiada, obtida das mais diversas formas, relação direta com o superior, informativo no quadro mural da fábrica, escolhe ajudar o outro, mesmo que não o veja há muito tempo. Desta forma, a informação não fica restrita às pessoas com as quais tem relação estreita e direta o tempo todo. Exemplo claro disso é o de como jovens de três fábricas metalúrgicas pesquisadas por Corrochano (2001) encontram emprego.

Os migrantes recém-chegados à cidade de São Paulo e os nascidos em São Paulo, todos com baixa escolaridade, ingressam nas empresas por meio de uma rede de relações pessoais. Em geral, algum amigo ou parente fez a indicação, o que facilitou enormemente a aquisição de um emprego. (Corrochano, 2001: 113).

Sob esta ótica, resta saber que papéis cumprem os jovens das empresas solidárias, da geração das oscilações, filhos de operários da geração do novo sindicalismo, no interior das empresas solidárias. Eles vivenciam um conjunto de laços fortes produzidos na família e nos pequenos grupos informais, e na transitividade para as empresas, quando cada jovem estabelece laços frágeis, aquilo que foi produzido nos pequenos grupos pode ganhar força no interior desses novos espaços, passar por processos de re-significação e de re-socialização dentro dos organismos econômicos, situados entre o micro e o macrossocial.

Eles transitam também da empresa, lugar onde estão produzindo laços fortes, para a escola. De novo, quando cada jovem sai da empresa, dirigindo-se para um outro espaço, estabelece laços frágeis, carregando consigo as aprendizagens das experiências vividas no mundo do trabalho e podendo polemizar os sentidos e as práticas desta instituição.

...as experiências pessoais dos indivíduos dependem estreitamente de certos aspectos da estrutura social que se situam no nível mais elevado, bem além daquela carregada ou controlada pelos indivíduos particulares. O desenvolvimento da teoria sociológica passa então necessariamente por uma análise das relações entre os níveis macro e micro. Ou, uma tal análise coloca em luz um certo número de paradoxos: os **laços frágeis** (grifo nosso), freqüentemente denunciados como fonte de alienação para os indivíduos (With, 1938), aparecem aqui ao contrário como instrumentos indispensáveis aos indivíduos para perceber certas oportunidades que se oferecem a eles, por conseguinte para sua integração no seio da comunidade; ao contrário, os



**laços fortes** (grifo nosso), que engendram a coesão social, se traduzem por uma fragmentação do conjunto social. Os paradoxos são sempre um bom antídoto para as teorias muito límpidas. (Granovetter, 2000: 72)

### **a) Jovens e a transtitividade da família, dos grupos informais e religiosos para a empresa**

Vistas sob esta ótica, pode-se olhar para determinadas relações nas quais estão envolvidos os jovens com seus pais, sua vizinhança, seus amigos, como produtoras de laços importantes que garantem a integração desses mesmos jovens, não só em suas pequenas comunidades, como também na organização econômica.

A imensa maioria das famílias dos jovens, nascidos entre 1977 e 1983 e que trabalham nas empresas solidárias, configura-se conforme o modelo clássico, que tem no pai a figura do provedor e na mãe, a dona de casa, responsável pela educação dos filhos. Esse modelo de família pôde se estruturar porque o pai trabalhou na indústria da região, com um emprego estável e bem remunerado.

Em função disso, a exceção de dois casos, todos os demais jovens entrevistados afirmam ter tido uma infância tranqüila e feliz, brincando na rua com seus irmãos, parentes próximos e amigos. O papel da mãe era o de conduzi-los para a escola, vigiá-los enquanto brincavam na rua e levá-los para a igreja. A infância desses jovens foi vivida ainda na fase em que o mercado de trabalho começava a entrar em crise, com períodos de crescimento e de recessão, mas ainda tendo na indústria a principal atividade na região.

Os jovens que hoje estão nas empresas solidárias estudadas devem ser vistos como pessoas que usufruíram alguns recursos materiais e sociais em decorrência das conquistas da geração do novo sindicalismo. O desemprego não os atingiu, a exceção de dois dentre os 13 (treze) entrevistados. A maioria deles entrou na antiga empresa ou depois de constituída a empresa solidária, pelas mãos de seus pais, parentes, amigos.

Alguns passaram por instituições que os preparavam para adentrarem no universo da indústria, como é o caso do Senai, ou para o setor

administrativo das empresas, como é o caso da Sodiprom<sup>37</sup> (quadro 4.2). Essa constatação conduz à idéia de que os operários da região, da geração do novo sindicalismo, bem como entidades organizadas em torno da preparação de mão-de-obra, utilizaram formas de integração de trabalhadores, mesmo que algumas se situem no campo da assistência.

Assim, pode-se dizer que os “laços fortes” produzidos pelos atores do novo sindicalismo, responsável pela coesão do movimento operário no ABC, compuseram-se com os laços dos pequenos grupos, para garantir que os jovens, filhos da geração do novo sindicalismo, entrassem no mundo do trabalho. É na transitividade, por meio de laços frágeis, que permite pensar como, *a posteriore*, as gerações do novo sindicalismo e das oscilações vão se encontrar nas empresas solidárias e produzir nelas relações democráticas, marcadas pela lógica do dom.

Por isso tudo, não sem razão, a família e o trabalho configuram-se como as instituições estruturadoras da vida dos jovens da geração das oscilações; a transitividade de uma instituição para outra aparece na fala dos jovens, revelando haver um movimento de uma para outra, sem que cada uma delas perca as suas características.

O trabalho pra mim em segundo lugar, primeiro é minha família, depois o trabalho. Sem o trabalho, eu não seria nada hoje em dia, (estaria) na rua, certo? Então, as pessoas que nós trabalha no dia-a-dia, nós passa mais tempo com elas trabalhando do que com a nossa própria família. ... Agora, esses aqui (apontando para os companheiros de trabalho) é a minha família, essas pessoas que trabalha comigo. (Saulo, técnico de processamento de dados da Coopercon, 18 anos).

---

<sup>37</sup> SODIPROM- Sociedade Diademense de Proteção ao Menor é uma instituição organizada pelo Rotary Clube, com claro recorte assistencialista, cujo objetivo central é preparar jovens para serem incorporados no mercado de trabalho, através de um processo de formação, com duração de três meses. A formação está voltada para que os jovens possam ser incorporados na área administrativa, sob a denominação genérica de patrulheiros mirins. No caso de Diadema, essa instituição tinha laços estreitos com a antiga Conforja, conseguindo colocar muitos dos jovens nesta empresa.

**Quadro 4.2**  
**Jovens entrevistados nascidos entre 1977 e 1983**  
**Por empresa, idade, sexo, estado civil, formação escolar, situação funcional, posição na cooperativa, mecanismo de entrada na empresa, tempo de trabalho na empresa**

<i>empresa</i>	<i>Nome (fictícios)</i>	<i>idade</i>	<i>Sexo</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Part. Grupos</i>	<i>Formação escolar</i>	<i>Situação funcional</i>	<i>Posição na cooperativa</i>	<i>Mecanismo de entrada na empresa (1)</i>	<i>Tempo de trabalho na empresa (antiga empresa e empresa solidária)</i>	<i>Tempo de existência da empresa solidária</i>
Coopertratt	Lelo	19	M	solteiro	Igreja música	Superior incompleto	Auxiliar administrativo	Com. Administrativo (2000/2002)	Sodripron	2 anos	4 anos
	Antonio	20	M	solteiro	-	Ensino Médio completo-técnico em eletrônica	Técnico eletrônico	-	Pais/parentes/amigos	2 anos	
	Mario	18	M	solteiro	Assoc. cavaleiros	Ensino médio incompleto	Ocupa posição móvel-adm/prod.	-	amigos	3 anos	
	Patrícia	24	F	solteira	Amigos da rua	Superior incompleto	Secretária	-	Impessoal (seleção)	3 anos	
Cooperfor	Clélia	21	F	solteira	Amigos da cooperativa	Ensino Médio completo- téc. em administração (incompleto)	Auxiliar administrativo	Com. Administrativo (2001-2004)	Sodipron	3 anos	3 anos
	Carlos	19	M	solteiro	pagode	Superior incompleto	Auxiliar de DP	-	Sodipron	5 anos	
	Pedro	23	M	solteiro	Balão/ Amigos rua	Ensino médio completo	Operador de máquina	-	Pais/parentes/amigos	1 anos	
Coopercon	Saulo	18	M	solteiro	música (igreja)	Ensino Médio completo-técnico em eletrônica (incompleto)	Técnico em processamento de dados	-	Pais/parentes/amigos	2 anos	3 anos
Cooperlafe	João	21	M	solteiro	Igreja	Ensino médio completo	Responsável pelo DP	Conselho fiscal (2001/2002)	Sodipron	7 anos	3 anos
	Nilton	23	M	solteiro	Teatro (igreja)	Ensino médio completo	Operador de máquina	-	Pais/parentes/amigos	1 anos	
Uniwídia	Antenor	24	M	solteiro	Sindicato	Ensino médio completo	Torneiro/retificador	Conselho Fiscal (1999/2000)	Senai (estágio)	11 anos	1 ano
Textilcooper	Miro	23	M	solteiro	baloeiro	Superior incompleto	Auxiliar administrativo	Cons. Administrativo (2000/2003)	Pais/parentes/amigos	5 anos	1 ano
	Petra	20	F	solteira	-	Ensino Médio completo	Auxiliar de acabamento	-	Impessoal (seleção)	1 ano	

Fonte: Dados obtidos por meio de entrevistas – 2001. Os mecanismos de entrada foram classificados em quatro grandes categorias: a) Sodipron (denominação de entidade assistencialista); b) pais/parentes/amigos; c) Senai/estágio; d) impessoal (seleção via mercado de trabalho)

A existência de laços de intimidade entre os jovens das empresas solidárias é clara; a confiança marca também a relação entre eles no mundo do trabalho, como é o caso da família. Assim, a empresa solidária constitui-se, neste momento, num espaço intermediário entre o microssocial, do grupo familiar, e o macrossocial, do mundo do trabalho. Mas, a confiança existente no interior das empresas não é a mesma da família. Ela, neste novo espaço, teve que ser produzida, pois não decorreu de laços de consangüinidade e nem de uma hierarquia decorrente desses laços, muitas vezes pré-existente na família modelar do operário bem estabelecido.

Essa confiança vai ser reforçada nas empresas solidárias, como componente da lógica relacional, no momento em que o trabalho está em crise e submetido a mecanismos de desregulação. Ela não foi operada com tal vigor quando os adultos operários, da geração do novo sindicalismo, viveram os tempos áureos do emprego estável e bem remunerado, possibilitando aos filhos, quando pequenos, uma infância tranqüila e feliz, conforme dizem os jovens.

A trajetória dessa geração ganhou o espaço público; os direitos conquistados já não dependiam de qualquer laço de confiança, pois eram garantidos por lei. Além disso, a atuação sindical atingiu a massa dos trabalhadores e, quando isto ocorreu, as lideranças, produzidas por relações de confiança, de intimidade, se afastaram, certamente não porque assim o desejassem, mas pela dimensão atingida. Nos locais de trabalho, as comissões de fábrica, instituídas por um ato vindo do sindicato, nem sempre foram as garantias do restabelecimento da confiança esvaecida.

A partir do momento que se instala a crise nas empresas, ela chega às famílias.

Meu pai trabalha aqui (Coopertratt). Meu pai faz 27 anos que ele está aqui. Nossa, foi muito complicado (quando a Conforja entrou em crise). Eu, minha irmã, estávamos estudando. Apertou bastante as coisas. (Antonio, técnico eletrônico da Coopertratt, 20 anos)

Os jovens assumem o compromisso de compartilhar com seus pais as despesas da casa, como forma de retribuir a doação feita por aqueles

que lhes deram o melhor de si. No interior dessas famílias, a circulação do dom se faz presente.

Então estudo, graça a ele (pai). Eu sou o que sou por causa deles (pai e mãe). Eu tenho que agradecer a eles. (Clélia, 21 anos, auxiliar administrativo da Cooperfor).

Um pai sempre lutou pra manter a família. É um grande homem o meu pai. Quando eu entrei no Senai, o sonho do meu pai era eu entrar no Senai, não era o meu sonho. Era o sonho do meu pai. Eu lutei para conseguir o sonho do meu pai. Graças a Deus, fiz Senai, se não, não estaria aqui. Eu ajudo (em casa). Eu quero garantir o futuro da minha família. Eu sei que meu pai sozinho não tem condições de cuidar da casa. 50% do meu salário é para mamãe. (Nilton, 23 anos, operador de máquina da Cooperlafe).

Lá em casa, graças a Deus, tem meu pai que trabalha. Meu irmão que trabalha. Nós somos em cinco. O costume que eu tenho é: todo mês ajudar lá em casa. Sempre para uma despesa, eu ajudo no orçamento, pagar as contas, o posto. (João, 21 anos, responsável pelo Departamento Pessoal).

Essa mesma lógica se faz presente quando a família é conduzida pela mãe, em função da separação do casal, mesmo que o jovem tenha trabalhado desde cedo para compor o orçamento da família.

No meu caso, a minha mãe foi fundamental. Tudo o que ela conseguiu foi sofrido. Eu tenho a minha ética, tenho a minha honra, eu tenho que manter a minha mãe. Tudo o que ela conseguiu, ela conseguiu lutando, ela conseguiu sofrendo. Eu falo pro meu irmão: você tem tudo o que você quer. O que o pai não te dá, eu te dou, a mãe te dá. Eu sou responsável por mim mesmo, porque desde os 11 anos, foi quando eu falei, eu vou me manter e manter a minha irmã.... Eu consegui as minhas coisas graças ao meu mérito e mérito da minha mãe. (Mario, trabalhador da administração e da produção da Coopertratt, 18 anos).

Os operários da geração do novo sindicalismo do ABC reforçaram valores tradicionais no âmbito da família. Aquilo que ocorria no âmbito macrossocial, a luta pelos direitos dos trabalhadores e igualdade para todos, com forte acento na importância do operário, como classe social, paradoxalmente fragmentou-se no microssocial, fixando valores e práticas por vezes opostos aos defendidos publicamente.

Mulheres de operários, donas de casa, foram para a rua na fase inicial da luta quando emergiu o novo sindicalismo<sup>38</sup>. Elas compuseram o “momento de fusão”<sup>39</sup>, mas chamou-se atenção apenas sobre os movimentos sociais organizados.

As identidades constituídas nos clubes de mães, nos grupos de fábrica, no “sindicalismo autêntico”, nas comissões de saúde, embora mutáveis e mutuamente influenciáveis, permaneceram diversas. Os acontecimentos cruciais, onde se encontraram e que constituíram “momento de fusão”, produziram novas formas de identidade coletiva que criaram referências comuns mais abrangentes e vínculos maiores. Assim se deu basicamente nas greves de 1979-80 (em São Bernardo do Campo). (Sader, 1988: 312)

Com a configuração do novo sindicalismo, as donas de casa voltaram para dentro de casa e seguiram fazendo as tradicionais tarefas que historicamente lhes têm cabido na divisão sexual do trabalho, evidenciando, ainda nos dias de hoje, que a classe operária segue tendo dois sexos (Souza-Lobo, 1991). Desfizeram-se laços frágeis, da transitividade da esfera privada para a pública do “momento de fusão”. O homem, operário metalúrgico, coube seguir trabalhando fora de casa, para prover a família, e à mulher, procriar, cuidar da casa, da educação dos filhos e do bem estar do marido, para que ele pudesse todos os dias repetir o papel que lhe cabia.

Mesmo se os modelos de participação na vida pública permaneciam masculinos, as imagens das mulheres nas ruas, suas vozes cheias de agressividade, sacudiam as idéias preconcebidas do machismo e da eterna submissão feminina. Um clichê do imaginário político brasileiro dos anos 80 fixará sem dúvida a figura de um operário metalúrgico, cercado possivelmente de algumas mulheres heróicas.

Mas essa imagem feminina é um estereótipo, sem voz, como se tivesse sempre existido; ela nada diz sobre a interpelação das mulheres ao discurso sobre os movimentos, que constroem um objeto masculino mesmo do ponto de vista da linguagem. (Souza-Lobo, 1991, 269-270).

---

<sup>38</sup> Como professora da rede pública de ensino, na Região do ABC, entre o fim dos anos 1970 e o começo dos 1980, pude testemunhar a ida para as assembleias dos metalúrgicos de muitas mulheres, donas de casa, carregando seus filhos, acompanhando e apoiando a luta de seus maridos.

<sup>39</sup> “Momento de fusão”, denominação utilizada por Sader (1988), baseado em Kowarick (1983), para nomear o encontro de inúmeros outros movimentos, marcados pela diversidade, num momento crucial, como o das greves de 1979-80 acontecidas em São Bernardo do Campo. Esse movimento torna-se visível quando ocupa a cena pública, evidenciando novas formas de identidade coletiva.

Essa imagem também nada diz sobre as mulheres que foram à rua com seus maridos e que agora estão recolhidas dentro de casa. É com elas que os jovens da geração das oscilações constituíram laços fortes no interior da família e não com o sindicato. Essas mulheres acompanharam de perto a trajetória de seus filhos e o desenvolvimento da sociabilidade deles se desdobrando, especialmente, nos espaços públicos da escola e da igreja.

Além da vida em família, os jovens aprenderam a convivência grupal e o valor da solidariedade nos grupos informais. Assim, os diferentes grupos dos quais eles participam ou participaram: baloeiros, de música, de rua, de igreja, de teatro, são espaços de aprendizagens de ser amigo, de estar junto, de solidariedade.

Os grupos informais são expressivos e em todos eles a experiência do “estar juntos” é uma aprendizagem e compõe a sociabilidade juvenil. Dentre eles, estão os baloeiros, os de música e o de teatro. Dentre os baloeiros, o balão é a possibilidade de expressarem um projeto marcado pela beleza, cuidadosamente planejado e executado. Já não se trata mais de expressar as festas juninas. Neste grupo, diferentes gerações se encontram e a possibilidade de “estar junto” em torno de um projeto se realiza a cada balão. Os jovens que se envolvem com música e teatro, o fazem pela possibilidade mesma de se expressarem, de se “soltarem” como eles mesmos dizem. Também nesses grupos a possibilidade de “estar juntos” é condição para que possam se expressar. Por vezes, atividades caritativas são realizadas, tornando, por exemplo, o teatro, um instrumento para arrecadar fundos para serem distribuídos aos mais pobres.

Dentre os jovens que se juntam na rua, principalmente para jogar futebol, é a amizade que conta. Os seus componentes formam laços que se espraiam para os passeios conjuntos e para a busca e colocação no trabalho.

Tão importantes quanto todos os grupos até aqui citados são os grupos vinculados a atividades religiosas, católicos, evangélicos e espíritas. O caminho da religião é feito pelos jovens desde que eram crianças, da casa para a igreja, conduzidos principalmente pelas mães. Esses locais não são recortados

apenas pela religião; aí eles aprendem também a estar juntos e a solidariedade se manifesta.

Enfim, em todos esses grupos, os jovens aprendem a “estar juntos”; o valor da amizade, da confiança naquele com quem convive de forma íntima e uma solidariedade que tem as marcas do incondicional, porque dá a outro, sem nada esperar em troca, ou seja, a solidariedade que muitos aprenderam, direta ou indiretamente, nas relações estabelecidas com a igreja.

As teorias sobre as implicações do “ciclo de vida” nos comportamentos coletivos têm mostrado como o envolvimento em processos participativos, implicando diferentes formas de solidariedade, se encontram condicionados pelo posicionamento dos indivíduos no seu ciclo de vida. As solidariedades juvenis têm, com efeito, uma essência convivialista. E não se pense que apenas a solidariedade moral tem uma base religiosa. O hedonismo convivialista e orientado para a diversão tem também um poder de associação, de religação. A religião é uma forma constitutiva da vida social, independentemente dos seus conteúdos e formas. Entre os jovens parece proliferar – sim – um politeísmo funcional ou uma religiosidade difusa que se expressa num redimensionamento ritual da emoção, o qual se valoriza, por sua vez, como experiência do sagrado: na música moderna, na representação performativa do esporte, no corpo erigido à dimensão de objeto de culto. (Pais, 1998: 14).

Essas aprendizagens que acontecem na esfera do microssocial certamente transitam para dentro da empresa solidária, onde o “estar junto”, mais do que uma opção e uma essência convivialista, é uma condição estrutural para que a empresa siga operando.

É nas empresas solidárias que os valores e práticas aprendidos e praticados no dia-a-dia das famílias, da igreja e dos grupos informais reaparecem, mas agora reforçados ou ressocializados a partir de outros sentidos.

O acontecido no microssocial é apropriado em nível intermediário, o da empresa solidária. Aí, a solidariedade, a confiança e a amizade são ressocializados porque o “estar junto”, dos grupos informais, da igreja e da família, ganha uma outra dimensão, recortada por um contrato com elementos formalmente definidos e por relações interpessoais, cujo ponto



máximo é o da assembléia geral para a tomada de decisão coletiva sobre os rumos da empresa. Assim, a amizade e a confiança penetram o mundo do trabalho, porque nele a relação entre as pessoas guarda ainda um pouco da intimidade perdida nas relações de mercado. Recortadas pela responsabilidade, mais do que um valor moral, tornam-se condição estrutural para que a empresa seja bem sucedida e cada um possa receber sua remuneração.

### **b) Da empresa solidária para a escola: a transitividade dos jovens para o espaço público**

A transitividade da família, dos grupos informais e religiosos para a empresa, e desta para aqueles, está sendo operada. No entanto, a experiência que, particularmente, os jovens vivem na empresa poderia ficar enclausurada somente nesses espaços onde circulam e não ganhar a esfera pública, se eles não transitassem para a escola. O trabalho associado acontecido na empresa qualifica-os para estabelecerem um vínculo com esta instituição, que é freqüentada privilegiadamente por eles.

No interior da escola, assim como no da empresa solidária, também transitam os sonhos dos pequenos grupos, especialmente da família. Nela, penetram sonhos de ascensão que os pais depositaram em seus filhos, mas que a escola, de modo geral, não consegue realizar, pois ela tem se restringido a cumprir o papel burocrático de certificar. Hoje, para os jovens incluídos numa situação ímpar no mundo do trabalho, a percepção de escola veiculada pelos pais, como lugar importante e atado ao futuro, parece se realizar em função da própria empresa solidária.

Ah! Isso ai é fundamental, sem a escola, primeiro, sem o estudo pra mim não era nada. Entendeu. Se eu não estudasse, não ia ser ninguém na vida, não ia ter filho, poder comprar um carro pra mim, poder ter uma casa; então, eles sempre colocaram isso na minha cabeça, sem o estudo eu não seria nada. (Saulo, técnico em processamento de dados da Coopercon, 18 anos).

Eu parei a faculdade por falta de preparo... Você tem que entrar numa faculdade, nessa área de informática, mais preparado. Então, eu vou fazer primeiro o técnico pra depois continuar a faculdade. (Isso) tem alguma coisa a ver, porque eu trabalho diretamente com computador. Então, sempre tem

alguma coisa e, futuramente, espero, o pessoal quer investir em mim. É pra fazer manutenções em micros, em toda a rede aí...(Lelo, auxiliar administrativo da Coopertratt, 19 anos).

Eu gosto lá da escola, apesar do pouco tempo que eu estudo lá, tá completando um semestre agora. Estou gostando sim. Primeiro que me levou a estudar fazer esse curso porque aqui dentro só tem um eletrônico, eu vendo essa situação eu me interessei em fazer e segundo pelo eu tava fazendo aqui e terceiro e porque eu ainda não sei qual vai ser a minha profissão e eu não sei o que eu quero ainda. Eu estou fazendo isso pra abrir a minha mente e ver o que eu vou fazer lá na frente. (Saulo, técnico em processamento de dados da Coopercon, 18 anos).

Para todos os jovens entrevistados das empresas solidárias, a escola é fundamental tanto em função do acesso ao conhecimento quanto à aprendizagem do que é a vida, dada a heterogeneidade de relações que podem estabelecer dentro dela. Eles não a vêem mais como lugar da aprendizagem das normas e dos valores, mas do contato com o mundo. Na escola, os jovens testam o seu discernimento entre o que é certo e o que é errado e não se envolvem com o mundo das drogas, da violência.

Apesar da importância atribuída à escola, a adesão dos jovens a ela é baixa. A escola desinstitucionalizou-se, não é mais o espaço que, de cima para baixo, ensina os jovens a viverem em sociedade, inculcando normas e valores sociais, onde eles aprendam uma profissão que lhe esteja destinada<sup>40</sup> (Dubet, 2002). Agora, o discernimento do que ser e de quais regras seguir depende do próprio sujeito.

Na escola, o que a gente pode aprender de bom é aprender a conviver com a vida, aprender o que a vida nos ensina e o que tem de ruim. A gente tem que aprender a conviver com as pessoas. (Para ela) vão muitas pessoas mal intencionadas na escola, pra passar drogas, entrar para procurar brigas. (Mario, trabalhador da produção e da administração, na Coopertratt, 18 anos).

---

<sup>40</sup> Na escola, “a lógica da transmissão de valores e de modelos está recoberta pela competição individual e pelos cálculos de utilidade de cada um. Isto provoca claramente uma separação entre interesses sociais e gostos pessoais, enfraquecendo consideravelmente o modelo da vocação e da socialização profissional. Cada um é levado a escolher aquilo que parece mais útil, e se orienta segundo um princípio de escolha negativa”. Os futuros operários não orientam mais sua escolha tendo como referência uma possível vocação ou uma determinada possibilidade de inserção no mercado de trabalho. A escolha deles recai sobre os cursos nos quais fracassarão menos, no interior da própria escola. (Dubet, 1996: 28-29).

A escola é local do encontro com os amigos e de produção de solidariedade, apesar disso ocorrer muito mais em função dos laços frágeis, que percorrem as relações pessoais que nesse espaço se cruzam. Os laços fortes, tradicionalmente produzidos na escola, marcados pela responsabilidade da escola de socializar as novas gerações, de democratizar os conhecimentos acumulados e de formar para o trabalho, não tem conseguido incorporar aquilo que os laços frágeis indicam, seja o respeito à amizade, à importância atribuída à solidariedade ou o respeito e a incorporação nessa instituição das necessidades e dos interesses juvenis. Assim, o que transita da escola para a empresa é aquilo que é produzido por meio dos laços frágeis, nos grupos de convivência, de amigos que têm na escola apenas o lócus do encontro.

Na escola a gente faz amigos, a gente procura ajudar todo mundo, quem precisa, e aqui a mesma coisa. Quando a gente sente que um precisa, a gente tem que ajudar. Vamos supor, na escola uma pessoa não sabe fazer uma conta, não sabe resolver um exercício, se a gente sabe a gente tem como, não como obrigação, mas tem o direito de ir lá e ajudar, ensinar essa pessoa. E aqui (na empresa) é a mesma coisa. Quando uma pessoa está com dificuldade de fazer certo trabalho, a gente vai lá, a gente ajuda. Qualquer setor aqui. Então, eu acho importante. (Petra, operária da Textilcooper, 20 anos).

No caso dos jovens trabalhadores das empresas solidárias, a escola poderia cumprir papel importante no sentido de fazer parte da experiência integrada que eles vivem no interior de suas empresas, pois, apesar dessa instituição encontrar-se esvaziada de sentido, parece ainda reter alguns elementos que permitem re-significá-la, como o papel de democratizar conhecimentos acumulados, mesmo que fragmentados.

O ano passado eu percebi que tem coisa assim a ver com a cooperativa, com o serviço que eu exerço, com a minha profissão, que foi quando eu comecei a estudar física, eu vi que física era relacionada diretamente com o meu serviço, é isso que eu tenho que fazer (Mario, trabalhador da produção e da administração, na Coopertratt, 18 anos).

Além dos jovens que vão para a escola, motivados por aquilo que a empresa solidária requer, há outros que se dirigem a ela porque vêem a

possibilidade de realizar sonhos, adentrando em campos profissionais completamente distintos daqueles existentes na empresa, exatamente porque a empresa lhes possibilita uma outra condição. Esses jovens vislumbram na escola a realização de algo de que gostam, completamente diferente daquilo que têm como atividade profissional hoje. Exemplos disso são: Alexandre (operário, 23 anos) que gosta de geopolítica, de acompanhar as guerras que acontecem pelo mundo e a evolução dos países, e por isso deseja fazer o curso de Geografia; e Nires, também operário, que sonha em ser pediatra porque gosta dessa profissão.

Meu sonho é fazer faculdade. Eu sempre gostei de geografia. Então, eu comecei a cursar no ano passado. Só que eu acho que eu paguei uns três meses e foi o período que a juíza lacrou a firma, porque a gente ficou uns dois, três anos bem devagar, ruim, num processo de falência. Tava muito ruim. Conforme foi montado a cooperativa, ..., foi melhorando a situação, até que eu pude, dava pra mim fazer o curso. (Antenor, torneiro/retificar da Uniwídia, 24 anos).

Eu gosto do que eu faço. Se a gente trabalhar sem gostar, não sai serviço. Eu gosto muito. Vou lutar por aquilo que eu quero. Vou lutar, vou conseguir. Não que eu não goste de eletricitista, eu gosto, mas eu quero ser médico. Aí, eu posso trabalhar algumas horas aqui (na empresa), reduzir o meu salário um pouco e tudo vai de conversar e eu já pensei nisso. (Nilton, operador de máquina da Cooperlafe, 23 anos).

Há uma clara relação entre a empresa e a possibilidade dos jovens se formarem em torno de profissões, relacionadas ou não, às necessidades da empresa, assim como a realização de seus sonhos também parece se vincular ao fato de serem filhos da geração do novo sindicalismo. Seus pais, tendo se fixado no ABC e conseguido, por meio da luta, uma série de direitos, puderam lhes garantir o acesso a condições culturais que outros grupos, também de filhos de operários, não têm. Assim, para os jovens das empresas solidárias, a escola pode ganhar importância por aquilo que ela permite realizar.

Mas, quando se trata de cooperativismo, esses mesmos sujeitos têm clareza de que a escola poderia ser diferente.

(A escola poderia) mostrar mais como trabalha em grupo, porque a escola mostra, mas mostra bitolado. Não se importa muito com isso. Se fosse mais,,

o pessoal quando entrasse numa cooperativa ia trabalhar mais em grupo. (Nilton, operador de máquina da Cooperlafe, 23 anos).

Assim, a transitividade entre família, empresa e escola se faz de forma mais efetiva por mecanismos centrados no indivíduo e na realização de sonhos que são individuais ou focados num determinado ofício da empresa. Os laços frágeis não se transformam em laços fortes, por meio da escola, para garantir a coesão social. As iniciativas dos jovens trabalhadores das empresas solidárias no sentido de polemizar a instituição escolar, a partir das experiências vividas na produção de uma democracia associacionista, recortada pelo dom, ainda são tênues. Os jovens, porque transitam pelos dois espaços, poderiam ser os atores responsáveis pela transitividade da empresa para a escola, e vice-versa, no sentido de trazerem as novas temáticas, produzidas também por eles, para a esfera pública.

Eles o fazem de forma tímida, em alguns casos com uma intencionalidade nascida do interior da empresa, de novo daquela que tem mais tempo de existência, a Coopertratt. Mas, essa iniciativa ainda está à deriva, nas mãos de poucos, daqueles que consideram que podem ensinar coisas aprendidas na empresa para a escola.

Eu acho que, no caso, eu como trabalho na cooperativa, eu acho que tenho muito a passar para a escola. Eu acho que eu passo mais para a escola do que a escola passa para mim, que nem, no caso, há 1 ano atrás, uns 2 anos atrás, mais ou menos, o pessoal daqui da cooperativa estava organizando um curso pra conscientizar o pessoal, o que era o cooperativismo, e foi onde eu fiquei conhecido na escola. Nas escolas vizinhas, com esse trabalho. Porque eu cheguei na escola, organizei uma equipe, aí chegava nas escolas e apresentava. Isso acabou trazendo muitas pessoas da escola, mesmo os alunos, para estudar sobre cooperativismo. (Mario, trabalhador da produção e da administração da Coopertratt, 18 anos).

Eu falo mais na escola, o pessoal da escola pergunta e tal. Eu explico pro pessoal, a maioria não conhece como funciona uma cooperativa, vou e explico. Eles acham legal o jeito de trabalhar, eles acham interessante. Como funciona? Como é? Eu explico direitinho, falo pra eles. Eles falam, nossa é um bom caminho. (Nilton, operador de máquina da Cooperlafe, 23 anos).

Por esta via, marcadamente recortada pela presença dos jovens, a empresa solidária poderia ganhar o espaço público, penetrando a instituição escola, quem sabe interferindo na redefinição de seus rumos, levando para dentro dela a nova cultura, porque mais do que a aprendizagem de um ofício, eles estão produzindo um novo jeito de ser e estar no mundo do trabalho, numa estreita relação com os adultos.

A empresa é um verdadeiro espaço de aprendizagem para os jovens, sem que, por causa disso, eles manifestem desejo de substituí-la pela escola.

A empresa solidária, além de espaço de ressocialização de práticas e valores, solidariedade, confiança, estar junto, é também um lugar de ressignificação do próprio trabalho; por isso ensinar/aprender a ser um trabalhador ganha novos conteúdos e novas habilidades, numa relação em que jovens e adultos interagem como iguais. Mas essa igualdade vem marcada por diferenças que têm como base a organização das idades em nossa sociedade. Assim, os adultos seguem sendo referência para os jovens e eles assumem a responsabilidade de dialogar com estes o projeto em andamento, para remetê-los para o futuro, como educadores.

Creio que nós, mais velhos e adultos, não devemos ter medo de oferecer “aqueles ideais poderosos e convincentes que devem anteceder a formação da identidade das gerações seguintes”, como afirmou Erikson, e assumir a condição de autoridade, pressuposta a partir de princípios norteadores da vida democrática, cuja legitimidade ultrapassa a mera relação de poder. Não importa que, hoje, nossos legados contenham problemas sociais e humanos ainda não resolvidos, se sobrevive em nosso horizonte, ainda, alguma semente de utopia. Para que possam se rebelar, contestar e criar um conjunto de orientações e utopias, os jovens precisam um estoque muito bem definido de valores oferecidos por seus educadores. Nos espaços democráticos de convivência com as diferenças entre as idades, entre os ciclos de vida e as gerações, pode-se caminhar para um encontro que desenha projetos comuns capazes de oferecer novos e múltiplos caminhos para a prática educativa. (Sposito, 1996: 102).

Nessa relação os adultos assumem o papel daquele que, orienta. Os jovens, por sua vez, reconhecem esse papel dos adultos, mas sabem

que na empresa solidária, aprendem a ser trabalhadores por processos de produção de si mesmos. Essa relação entre jovens e adultos, que comporta o espaço para que os jovens possam produzir a si mesmos, está pouco presente na escola em crise de nossa sociedade.

Pro jovem, é mais fácil que ele tem capacidade pra tá pegando isso aí, entendeu? Então, a experiência do seu Zé Cavaliéri, de 30 anos de Conforja, na produção, do Sr. Ama engenheiro conosco, faz com que, não sei, ficar uma segurança pra eles, proporcionar, proporcionar uma segurança pra eles, tem pessoas capacitadas na fábrica. Então, e pra esse pessoal jovem que tem capacidade pra tá aprendendo mais rápido, então é uma chance de tá aprendendo uma coisa, outra. Agora, quer dizer, é um processo diferente, nós temos uma rapaziada aqui dentro muito boa, muito boa. Os projetos dando certo, eu acredito que ainda a rapaziada tem muito, vai dar muita alegria no processo produtivo aqui. (O jovem) arruma uma briga pro mais velho apanhar, infelizmente aqui também, nós temos um grupo de jovens, molecada muito sabida, esperta. A molecada, eles têm tempo de fazer o serviço deles, hoje, e ainda sobra tempo pra cutucar os outros. E entre os cooperados também tem os conflitos, as provocações, os caras não têm o que fazer, aí, passa o dia tanto corrido, vê uma peça, um produto, tem cliente ligando, não sei o que é, de repente, entra um rapaz lá, faz uma brincadeira: tirou a lâmpada e colocou um soquete quebrado lá . Entendeu? aí você tem que sair, chamar: acabou essa brincadeira, acaba essa brincadeira se não pode acontecer uma coisa mais séria com os dois . Então esses conflitinho, enquanto for assim, tá bom. (Eraldo, presidente da Coopercon, adulto).

Adultos só podem agir no sentido de preparar o jovem para o futuro porque, de um lado, eles reconhecem o seu próprio papel como responsáveis pela sociedade e sua coesão, bem como a sua continuidade; de outro, eles reconhecem que os jovens vivem uma determinada fase da vida marcada pela abertura a novas experiências, pela possibilidade de aquisição rápida de novas habilidades. Por isso tudo, jovens são incentivados, pelos adultos, a estudar.

Eu peço demais aos jovens: estudar, estudem, estudem, estudem. Eu nunca vi, a Coopertratt oferece pra eles estudarem, sendo que tem muita gente querendo estudar e não tem condições. A Coopertratt não, ela incentiva tanto, às vezes até pagando metade da faculdade. Já cheguei falar em assembléia:

gente vamos estudar, vocês têm hoje oportunidade”. (Jeremias, adulto, presidente da Coopertratt).

Para a geração do novo sindicalismo, nos dias de hoje, a educação parece carregar, além do sentido de ascensão que trouxeram quando migrantes, ainda jovens, um outro sentido que, agora, a empresa solidária reforça ou introduz, o da importância da educação para controlar e desenvolver a própria empresa. Por isso, trabalho e educação não podem mais concorrer, esses dois elementos devem necessariamente se completar.

Assim, estudar, para jovens e adultos, passa a ter relação estreita com o futuro da empresa. Aqueles devem continuar estudando; estes, devem incentivá-los nesse sentido, inclusive financeiramente.

O trabalho, porque principalmente pelo que eu vejo aqui, nós já temos uma faixa etária de 40 anos acima né, entendeu, então é uma faixa etária, que a cooperativa tem hora que ela dá muito desgaste, nós temos que tá preparando o novo, pra tá dividindo, porque se não vai ter uma, que seu Zé não agüenta, ele não agüenta, eu não agüento e aí? (Eraldo, adulto, presidente da Coopercon).

Da parte dos jovens, há o reconhecimento da responsabilidade dos adultos e da diferença que há entre eles, própria daqueles que têm família e a responsabilidade da condução da empresa.

Desta forma, tudo aquilo que está sendo produzido dentro da empresa, por jovens e adultos, poderia polemizar as relações existentes na escola e as relações mercantis que predominam na sociedade, a partir da vivência da fábrica. Quem sabe?, com isso, a escola pudesse contribuir para que jovens, porque transitam de um para outro espaço, refletissem sobre o processo em andamento, disseminando as experiências vividas e, ao mesmo tempo, a empresa solidária talvez pudesse ser um novo ponto de referência para que a própria escola pudesse ser repensada.



## 5. Jovens trabalhadores: o futuro, o conflito latente e a constituição do ator coletivo num espaço democrático

Um dos fortes sinais da existência de práticas democráticas no interior das empresas solidárias é a possibilidade dos jovens, enquanto grupo, com peculiaridades marcadas pela fase da vida em que se encontra, poder, por meio de suas ações, e também porque são incentivados por adultos, encontrar espaço para constituírem-se atores coletivos. Isso se dá num processo complexo, que vai evidenciando como, no interior das empresas, está sendo forjado o ator que se reconhece como jovem.

Como um dos elementos desse processo, os jovens se reconhecem trabalhadores, não aqueles que repetem mecanicamente as tarefas e acatam ordens do superior hierárquico imediato. Eles, ao mesmo tempo em que se produzem como trabalhadores, se reconhecem nesse novo modo de ser.

Os jovens aprendem agora a assumir tarefas de quem é proprietário da empresa; por isso, precisam decidir e, ao mesmo tempo, executar atividades próprias de ocupações existentes na empresa em que atuam, mesmo que fragmentadas e mecânicas, numa dinâmica que envolve ofícios diversos, transitando por diferentes postos. Já não se trata mais de aprender uma determinada profissão, como tradicionalmente ocorria, com a ajuda dos mais velhos. Trata-se de aprender como gerir um enorme conjunto de atividades, tornando o trabalho e ser trabalhador, questões marcadas pela complexidade.

Assim, para esses jovens, aos sentidos do trabalho já existentes, similares aos de muitos jovens que atuam em outras empresas tradicionais, agregam-se outros, novos, em produção. Para eles, repetem-se os disseminados sentidos: a) *com o trabalho você tem o respeito da sociedade, não só comprar o que você necessita, mas também o respeito, que é como ser que todo mundo almeja* (Claudia, secretária da Coopertratt, 24 anos); b) *a possibilidade de garantir o futuro da minha família. Eu sei que meu pai, sozinho não tem condições de cuidar da casa. Ajudo. 50% do meu salário é pra mamãe* (Nilton, operador de máquina da Cooperlafe, 23 anos); c) *o desejo de autonomia, porque vai chegando uma certa época da vida que, de repente, você quer ter, quer sair de casa, quer ter seu carro, ter sua casa, quer viajar, quer estudar, isso tudo tem um certo custo, então a gente não dá pra ficar atrás do pai. Ó pai, paga isso,*

*paga aquilo. Então a gente precisa, o trabalho é tudo* (Antenor, operário da Uniwída, 24 anos).

A esses sentidos do trabalho, aquisição do respeito pelo outro, possibilidade de contribuir com a família e a conquista da autonomia, todos obtidos através do trabalho, mas externos às atividades laborais, agregam-se outros, enraizados no próprio trabalho, dentre eles a novidade, porque é necessário transitar de um lugar para outro e realizar tarefas desconhecidas, e o ilimitado, pois não há limites no fazer profissional e para aprender. Por isso, uma profissão específica deixa de ser o foco da aprendizagem, agora o central é realizar o movimento e se deparar com o novo e o diverso. *A gente cobra dos coordenadores da área, revezar o funcionário. Vai revezando.* (Clélia, auxiliar administrativo da Cooperfor, 21 anos).

Diferentemente de empresas capitalistas clássicas, o trabalho se confunde com algo “sem limite” e por isso a configuração do “ser diverso, versátil”.

Aqui **você tem muita oportunidade de aprender**. Tudo o que você quiser. Você **não tem limite. Nenhum emprego é assim** (grifo nosso), tem o dono, você entra pra fazer aquilo. Tem muita oportunidade aqui dentro. (Saulo, técnico em processamento de dados da Coopercon, 20 anos).

É porque no meu caso eu sou uma pessoa curiosa. Que nem eu fui transferido pra ser supervisor por causa da minha curiosidade. Quando eu era Office-boy, eu vinha ajudar eles. Normalmente na parte da manhã eu arquivava. Fazia o arquivo rapidinho, aí eu vinha pra cá. Nessa daí, que eu vinha pra outra seção, o pessoal lá começou a reclamar. Pô, mas você está começando a ficar na produção. E o pessoal da produção falou, não, ele vem pra cá para ajudar a gente, ele tá com serviço. Daí as pessoas começou a ver que eu tinha mais possibilidade de trabalhar aqui do eu trabalhar lá. Eu também sou uma pessoa curiosa, eu sou muito curiosa, que nem, se pedir pra mim fazer alguma coisa, ajudar os operadores de forno, eu vou ajudar. Se pedir pra mim ir lá embaixo, no jato, eu vou ajudar. **Eu sou uma pessoa que eu sou diverso... eu sou versátil** (grifo nosso). Eu procuro sempre estar em vários lugares, aprendendo várias coisas. (Antenor, técnico eletrônico da Coopertratt, 20 anos).

Tudo isso num contexto em que as informações devem circular, como expressão da transparência, para que a democracia possa se exercitada por todos.

Acaba, acaba sim (aprendendo mais que numa empresa tradicional). Como o Samuel falou, aqui não tem aquele barreira, **aqui é um jogo de informações**, ele e de um setor e eu do outro, mas se eu quiser aprender , só tentar; Tem a liberdade. Não tem só ele que pode fazer. (Carlos, auxiliar de DP, Cooperfor, 19 anos)

Adultos e jovens das empresas solidárias se deparam com a complexidade do trabalho. Ambos transitam de um para outro posto e realizam tarefas diversas. Mas, é para jovens que quase tudo está em aberto e quase tudo pode ser aprendido, em função da fase de vida que se encontram e também pelo nível de escolaridade que atingiram. Nesse sentido, mais facilmente do que adultos, talvez possam transitar, não só por atividades diferentes, como também e principalmente entre administração e produção.

Faz parte da aprendizagem de ser trabalhador, ser também empresário, num processo aberto para o sujeito e recortado pelo coletivo. Numa dinâmica em que se cruzam diferentes dimensões: a da relação íntima, a de confiança e a das relações de poder, possibilitando que o jovem possa tornar-se um ser por inteiro, no interior da cooperativa, trazendo para dentro dela aquilo que vive com seus grupos informais, no seio da família e da igreja.

**Crescer na cooperativa, pra mim, é tornar-se uma pessoa... ser mais útil, ter mais conhecimentos, mais abrangência no que eu faço e também no que os outros fazem** (grifo nosso). Falar assim: é o Alex, está cheio de serviço e está precisando de ajuda, e eu vou ajudar ele. Isso pra mim também é crescer, eu quero conhecer também uma pessoa, como ser humano. (Mario, operário da produção da Coopertratt, 18 anos).

Reconhecer-se como trabalhador complexo, sem limites, versátil, numa estreita relação com o que os outros fazem, cria uma base importante para que os jovens possam se constituir ator coletivo.

Um outro elemento do processo de constituição do ator coletivo, que vem se configurando para jovens na empresa, é o fato deles encontrarem o

seu lugar, se auto-reconhecerem como jovens e serem reconhecidos pelas gerações que o antecedem.

O número de jovens é pequeno, varia de 2% a 16%, dependendo da empresa, mas em todas elas há sempre um jovem ocupando um lugar em um dos conselhos. Eles não precisam se tornar adultos para assumirem cargos de comando na empresa e poder compartilhar as tomadas de decisão.

Vou pra dois anos na direção do Conselho Fiscal. Uma coisa que vale frisar aqui também é que, por exemplo, voltando aquele assunto que a gente tava conversando sobre as pessoas que confia ou não por ser jovem. Eu lembro na época que foi feita a assembléia pra poder, pra poder eleger os novos membros do Conselho fiscal, eu lembro que eu ganhei por unanimidade em primeiro lugar. Entendeu? Eu lembro que eu fui titular, eu sou o titular (dentre) todos os (membros) do conselho fiscal. Você vê que é a prova de que nem todo mundo é contra aquela opinião minha, confia no meu trabalho, ter ganhado em primeiro lugar no Conselho Fiscal, a gente fica gratificante. (João, responsável pelo Departamento Pessoal da Cooperlafe, 21 anos).

Chama também atenção o fato da mulher jovem encontrar seu lugar no Conselho de Administração e ser respeitada.

No começo, acho que não (respeitavam os jovens), mas agora, eu estou dizendo da minha cooperativa, (os adultos respeitam). Por eu estar no Conselho de Administração, na segunda gestão, acho que eles respeitam, sim. Eles me ouvem. (Clélia, 21 anos, auxiliar administrativo da Cooperfor).

Na empresa solidária mais antiga, a Coopertratt, onde há o maior percentual de jovens, 16%, os adultos depositam sobre eles uma grande confiança, contribuindo decisivamente para que cada um deles se reconheça como sujeito importante na empresa, bem como que o grupo juvenil que se articule como grupo de poder. Nessa medida, os adultos criam condições para que os jovens se reconheçam como atores coletivos marcados pela fase da vida em que se encontram.

No caso, tava eu e Marcelo, eu, o Alex, uma vez conversando. Aí estava discutindo diretamente sobre isso daí. A discussão sobre a Assembléia. Sobre a gestão dos Conselhos. Aí tava falando: Nós temos o poder executivo, que seria o presidente, a direção, temos o poder legislativo, que seria nossa

equipe de fiscal e teria também a equipe da administração. Ai eu falei assim: Não, então a gente também tem que montar uma equipe pra nós. Olha, com certeza, então vai se chamar o poder jovem... que vai representar a gente. Nessa brincadeira: “O presidente, agora você tem que tomar cuidado pra não ser derrubado pelo poder jovem”. A gente sempre faz essa brincadeira. (Mario, operário da produção da Coopertratt, 18 anos).

O ‘poder jovem’ existe há cerca de um ano e pouco. (Lelo, auxiliar administrativo da Coopertratt, 19 anos).

Esse reconhecimento vem da ação que adultos têm diante dos jovens e do empenho que realizam; para que eles assumam a empresa, pois deles depende o futuro dela.

É, no caso, tem o Zé Domingos (adulto, primeiro presidente da Coopertratt), às vezes na assembléia acontece alguma coisa, ele chega em mim e pergunta a opinião, pergunta o que eu acho. Aí a gente ta sempre tentando passar, eles sempre falam: Marquinhos, você que é jovem, vocês que são jovens, tem que procurar sempre manter a cabeça. Que nem eles falam: você que começou primeiro, vocês é que tem cabeça, vocês que tão à frente. Ele fala comigo e com o Alex: Vocês dois têm que tomar cuidado, vocês dois tem que estar à frente. (Mario, operário da produção da Coopertratt, 18 anos).

Esses todos são fortes sinais da existência de práticas democráticas no interior das empresas solidárias. Os jovens não desaparecem e nem ficam submetidos ao poder dos adultos. Há um processo de aprender/ensinar recortado pelo dom; por isso, como dizem os jovens, apesar dos adultos conduzirem o trabalho, é preciso que eles sejam escutados e que “um ligue no outro”, como se a alma de cada um estivesse na do outro.

Ah! Tem que escutar, porque nem sempre os velhos têm a decisão certa. Às vezes, eles podem precisar da ajuda do mais novo, ou como nós precisamos da ajuda deles, entendeu? É, **então, um liga no outro, mais jovem com o mais velho e o mais velho com o mais jovem** (grifo nosso).(Antonio, técnico eletrônico da Coopertratt, 20 anos).

Mas, paradoxalmente, na mesma empresa em que os jovens são reconhecidos e incentivados a se constituírem atores, verifica-se a re-instituição

de relações de assalariamento, atingindo fundamentalmente os jovens. A tabela 4.8 traz dados que permitem verificar isso.

**Tabela 4.8**  
**Jovens nascidos entre 1977 e 1983**  
**Situação na cooperativa**

Empresa	Situação na cooperativa					
	cooperado		Contratado		total	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Coopercon	1	100,0	-	-	1	100,0
Cooperlafe	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Cooperfor	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Coopertratt	2	25,0	6	75,0	8	100,0
Uniwidia	1	100,0	-	-	1	100,0
Textilcooper	9	100,0	-	-	9	100,0
total	19	61,3	12	38,7	31	100,0

Fonte: Empresas solidárias – 2001

Em três das seis empresas pesquisadas, jovens mantêm relações diferentes com as cooperativas em que trabalham: alguns são cooperados; nessa medida, adquiriram a prerrogativa de participar de qualquer um de seus órgãos e decidir os rumos da empresa; outros, no entanto, são contratados, portanto, empregados dos que são proprietários das empresas.

A justificativa apresentada pelos adultos é a de que os novos trabalhadores na empresa precisam aprender a ser cooperados antes de sê-lo de fato e de direito.

Então, hoje, nós estamos com bastante pessoas contratadas e jovens, que não é cooperado. (Evangalista, presidente da Coopercon). Ensinando o cooperativismo, que é melhor, até bom pra eles e para nós também. (Jeremias, presidente da Coopertratt).

Por meio desse mecanismo, restabelecem-se nas empresas relações de assalariamento e desigualdades, paradoxalmente, que os próprios cooperados procuram dissolver. Como dizem alguns, cria-se um “muro entre cooperado e funcionário”.

É um muro entre cooperado e funcionário. O cooperado é sócio da empresa, ele é dono da empresa. É como se fosse... nós funcionários, é como se tivéssemos 45 chefes... Nós funcionários não temos muito direito... Se o pessoal achar interessante... Ah! Eu vou fazer faculdade de eletrônica. E,

então, a gente vai te ajudar. Se eles acharem que não é interessante... (Antonio, técnico eletrônico da Coopertratt, 20 anos).

Em função da desigualdade instalada, nasce um conflito na empresa. Ele se manifesta no desejo dos funcionários participarem da assembléia e da negativa desta possibilidade.

Com relação a essa diferença de funcionário e cooperado, eu tive essa reclamação, porque chegaram em mim e falaram: Jessé, porque você não leva os empregados para a assembléia? Então, eles se sentem discriminados. Mas não, porque estatutariamente não dá pra levar os empregados junto com os cooperados, numa decisão de assembléia. Então, foi por isso que eles falaram: Você tem que levar, porque os empregados se sentem menor do que os cooperados. (Jeremias, presidente da Coopertratt).

Essa prática repõe nas empresas solidárias que a adotam a exclusão e a desigualdade. Agora, o novo patrão é coletivo e trabalha junto com os empregados, fazendo as mesmas tarefas. Mas eles não são iguais, pois estes não podem participar das instâncias de decisão e nem receber as sobras no final do ano fiscal.

É no quadro do novo padrão de relações, produzido nas empresas, que o restabelecimento do assalariamento ganha novos contornos. Paradoxalmente, os jovens que são empregados têm percepções, sentimentos e expectativas muito similares às dos que são cooperados. No dia-a-dia da fábrica, fazem as mesmas coisas, relacionam-se como iguais e aprendem a ver o trabalho associado como algo novo e promissor. Por isso, desejam ser cooperados. Muitas das falas, registradas no presente trabalho, são desses jovens empregados. A percepção do ser versátil, de tornar-se pessoa, a iniciativa de participar do “poder jovem”, de atravessar os limites da empresa e disseminar a prática produzida dentro dela na escola, a perspectiva de futuro, é, tanto dos cooperados, quanto dos empregados.

Sou um dos primeiros funcionários. Na assembléia, quando eles vão relacionar a minha pessoa, eles me relacionam como filhos deles. Eu estou sempre por perto. (Mario, trabalhador da produção e da administração da Coopertratt, 18 anos).

Eu sou funcionária. No meu caso eu não vejo resistência. (...) Mas, é bem complicado. O Marcos citou e o Aderson também: “ah! Eu tou mais próximo do grupo”, o Anderson, “Ah! Eu tou mais distante”, então é nesse inter-relacionamento que dá esse conflito. ... Eu quero estudar, eu quero participar. Aliás, a pessoa tem que lutar, por aquilo que deseja. (Claudia, secretária da Coopertratt, 19 anos).

Fica evidente a existência de um conflito latente, que já deu seus primeiros sinais na solicitação dos jovens empregados para participarem da Assembléia e nas reflexões que eles realizam. Eles sabem que é na instância máxima de decisão que irão disputar a possibilidade de serem cooperados. Essa manifestação, e todas as outras que indicam um profundo envolvimento desses jovens com a empresa, podem ser interpretadas como uma nova forma de exclusão e de dominação, mas podem também evidenciar a existência de relações democráticas, porque a possibilidade do conflito se manifestar está posta e, nessa medida, desses mesmos jovens se constituírem atores se forem capazes de agir, como forma de manifestar, não só o conflito existente, mas que também eles não desejam ir embora, pois nesse espaço econômico eles vêem o seu futuro.

A democracia reproduz permanentemente em seu bojo novas categorias excluídas, ou que ela mantém permanentemente em seu bojo várias categorias imperfeitamente incluídas. Mas o que faz a força do fenômeno democrático é o fato de que existe nele um espaço permanentemente aberto à luta pela inclusão. A igualdade democrática é uma ficção e um mito fundador. Ficção, porque de fato ela não existe. Mito fundador, porque ela define um padrão de relações sociais. (Peralva, 2002: 1)

Assim, mais do que achar certo ou errado a existência de empregados no interior das empresas solidárias, para o aprofundamento das relações democráticas, é importante polemizar como o conflito se manifesta e como é enfrentado.

Um outro elemento do processo de constituição do ator coletivo jovem nas empresas diz respeito a como eles ocupam a esfera pública para nela poder disseminar as práticas e os sentidos produzidos, alargando a vida democrática para além dos limites da empresa. Aí se verifica um dos limites das



relações entre jovens e adultos. Estes não têm sido capazes de dialogar com aqueles sobre a história de luta vivida, o que permitiu que se encontrassem no processo de instituição e desenvolvimento do empreendimento econômico pelo qual são responsáveis.

Os jovens, quando falam dos adultos, não trazem para o debate a história pública deles como os atores do novo sindicalismo na região do ABC. A referência da família, enclausurada na vida privada, ainda é mais forte e penetra a empresa.

Os adultos, eles pensam mais nas responsabilidades que tem em casa, nas contas a pagar. Os adultos não, acho que tem uma cabeça mais formada, um pouco mais ciente do que faz. Do papel que eles tão fazendo aqui dentro. Tem bastante diferença dos adultos e dos jovens aqui. (Petra, operária da Textilcooper, 20 anos).

Muitos, como eles dizem, os jovens, a gente praticamente não tinha obrigações como um homem casado que tem filhos. E os pais poderiam de alguma forma estar bancando, cuidando, auxiliando com dinheiro, fazendo algum curso, até que arrumasse alguma coisa aí fora, mesmo porque era naquele ano, acho que era 96, 97, eu não me lembro, estava muito difícil emprego. (Antenor, operário da Uniwídia, 24 anos).

Do ponto de vista dos jovens, além dos adultos assumirem mais responsabilidades, eles também sabem mais, e *os novos têm que aprender o que os velhos já sabem*. (Lelo, auxiliar administrativo da Coopertratt, 19 anos ).

O grupo de trabalhadores, marcados por diferenças decorrentes de idade e geração, lutou e luta pelo desenvolvimento e consolidação da empresa solidária. Essa luta ocorreu e tem ocorrido sob a liderança dos que compõem a geração do novo sindicalismo e, por isso, traz com ela as marcas da capacidade autônoma de seus atores e a possibilidade da produção do novo, pois a manutenção do parque industrial em operação garantiu uma condição prévia para que pudesse ser produtor de virtualidades de transformação da sociedade, porque se manteve incluído:

O operário é, enquanto trabalhador coletivo, portador de uma possibilidade histórica, isto é, possibilidade de transformação social porque ele personifica (e é agente da) contradição entre o caráter *social* da produção e a apropriação *privada* dos resultados da produção. Essa contradição pede

solução, pede para ser resolvida quando a exploração do trabalho ultrapassa os limites da legitimidade: pede a apropriação *social* dos resultados da produção. Isto é, pede que as *relações sociais* e as *relações de poder* sejam transformadas. Pede, também, que as *mentalidades* sejam transformadas.

**A virtualidade da transformação está contida na condição operária porque o operário está incluído** (grifo nosso) – isto é, ele não só *produz*, e se reproduz no processo de reprodução ampliada do capital, mas também *se apropria desigualmente da riqueza criada* – ele é o agente não só de produção da mais-valia, mas é, também, produto e expressão da *realização desigual* da riqueza criada e, portanto, da realização da mais-valia, do modo como a mais valia se realiza.

*Porém, quem não está incluído não pode ser protagonista das virtualidades de transformação da sociedade, de realização daquilo que é historicamente possível.* (Martins, 2003: 31-32)

Mas essas virtualidades, enquanto classe, não são ainda percebidas. Nessa luta, um intenso diálogo vem se estabelecendo entre os adultos da geração do novo sindicalismo e os jovens da geração das oscilações, no interior da empresa. Esse diálogo é fortemente marcado pelo dilema vivido por todos, de manter a empresa em operação para produzir a própria sobrevivência. Por isso, os adultos da geração do novo sindicalismo, que contribuíram para reforçar a idéia de unidade da Região do ABC e da classe operária como portadora de mudança, atuam agora, prioritariamente, voltados para dentro da empresa, e quase todas as suas energias são gastas para viabilizar a empresa. Eles reforçam posturas e práticas enraizadas na família, na igreja, nos grupos informais, enclausurando o que é novo no mundo do trabalho, dentro da empresa.

No início, adultos e jovens remeteram a empresa para a cena pública. De um lado, ocupando espaço na imprensa. Todas as empresas já se viram retratadas nos órgãos da grande imprensa, jornais, revistas semanais e televisão, em páginas da internet e nos órgãos de divulgação de sindicatos. Inicialmente, a aparição era utilizada como mecanismo de pressão para pressionar, como no caso da Uniwídia, o judiciário, a fim de que este emitisse parecer favorável aos trabalhadores, para que eles pudessem operar o parque industrial da antiga Cervin:

“Em defesa da Uniwídia, do trabalho e da dignidade- Cooperados da Uniwídica fazem protesto no fórum de Mauá contra a juíza que mandou lacrar a empresa” (Tribuna Metalúrgica<sup>41</sup>, 01/02/2000).

“Governador apóia a luta dos cooperados” (Tribuna Metalúrgica, 30/05/2000).

Depois das empresas instaladas e em operação, especialmente, os trabalhadores adultos buscaram espaço na imprensa para tornar público o perfil da nova empresa e deles mesmos. Os adultos são retratados nas fotos dos jornais e revistas. Cada órgão de comunicação colocou foco sobre um determinado aspecto, dependendo da interpretação feita, conforme pode ser observado nos títulos de algumas das reportagens.

“Sou dono” (Isto é<sup>42</sup>, 29/08/03).

“Trabalho forjado a ferro e fogo” (Livre Mercado<sup>43</sup>, 29/08/03).

“Empregados tentam reativar fábrica têxtil” (O Estado de São Paulo<sup>44</sup>, 29/08/03).

“Desafio ao sindicalismo” (Revista Época<sup>45</sup>, 29/08/03).

Assim, as iniciativas dos trabalhadores tornaram-se públicas e eles passaram a ser vistos como donos, como “heróis”, sinais dos novos tempos. As aparições nos órgãos de comunicação contribuem para que os trabalhadores das empresas solidárias sejam reconhecidos por outros e, certamente, isso compõe o processo de auto-reconhecerem-se. Entretanto, essas aparições são pontuais.

Além de ocupar espaços da mídia, os trabalhadores, especialmente através de seus presidentes, adultos, saem do interior da fábrica e ampliam o leque de suas ações no espaço público, dirigindo-se para o interior do sindicato e da Unisol, entidade criada por eles mesmos, com o apoio de sindicatos. Também a Unisol tem seu jornal, *Jornal da Unisol*. Esse jornal além de divulgar questões específicas da entidade, como sua história, seus objetivos, seus associados, veicula também as experiências em andamento.

---

<sup>41</sup> A “Tribuna Metalúrgica” é o jornal do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e tem tiragem de 60.000 exemplares.

<sup>42</sup> Disponível em [http://www.terra.com.br/istoedinheiro/300/negocios/300\\_sou\\_o\\_dono.htm](http://www.terra.com.br/istoedinheiro/300/negocios/300_sou_o_dono.htm). Acesso em 29/08/03.

<sup>43</sup> Disponível em <http://www.livremercado.com.br/forja.htm>. Acesso em 29/08/03.

<sup>44</sup> Disponível em <http://www.estadao.com.br/editoriais/2001/07/15/eco016.html>. Acesso em 29/08/03.

<sup>45</sup> Disponível em <http://epoca.globo.com/edic/19991025/neg5.htm>. Acesso em 29/08/03.

Depois de instalada a empresa, os adultos, ao se moverem no sentido de ocupar espaço na cena pública, o fazem em direção ao sindicato e à imprensa, revelando uma prática característica do movimento operário de sua geração. Diferentemente dos jovens, porque estes circulam por grupos diversos, fazendo transitar aquilo que é produzido dentro da empresa, para outros espaços não privilegiados pela ação sindical. Essa prática dos jovens, de forma coerente, compõe com o fato de que a maioria deles não tem na memória a experiência sindical. Apenas três dos treze jovens entrevistados lembram-se de alguma relação com o sindicato.

Eu lembro que em 1999, no ano da existência da cooperativa, o Sindicato mobilizou todos os jovens trabalhistas do ABC. Foi um evento que teve num Programa Livre, do SBT, Serginho Groisman. O tema, se eu não estou enganado, era o jovem metalúrgico. (João, responsável pelo DP da Cooperlafe, 21 anos).

Ah! Participei de movimento de sindicato. Teve uma época que nós fomos, esqueci o nome, na Justiça Trabalhista, fomos lá, fizemos caminhada, lá na frente e foi tudo resolvido. Participamos, com faixas. (Nilton, operador de máquina da Cooperlafe, 23 anos).

Enquanto eu trabalhava aqui, enquanto era empresa (antiga), seu sempre participei, tive vida ativa no sindicato. Mesmo no tempo do Senai, que o pessoal daqui tinha contato comigo, olha vai ter uma assembléia no sindicato pra gente decidir sobre um aumento... (Antenor, operário da Uniwídiada, 24 anos).

As lembranças de dois dos jovens são pontuais, vinculadas a momentos muito específicos. Apenas um teve uma experiência que se estruturou, em torno da questão salarial, numa relação com o sindicato, calcada na luta histórica por melhores salários.

Jovens se lembram também da presença do sindicato e da Unisol no momento da instituição da empresa solidária: nas empresas solidárias surgidas da antiga Conforja, a lembrança da dificuldade de relação entre o sindicato e o grupo dos trabalhadores que desejavam manter o parque industrial em operação; na Uniwídiada e na Textilcooper, o apoio do Sindicato dos Metalúrgicos e da Unisol, para que os trabalhadores assumissem a empresa, é gurdada por todos.

Enfim, lembranças vagas e pontuais, situadas no presente, evidenciam a frágil relação entre sindicato e jovens das empresas. E, os adultos da geração do novo sindicalismo também não os conduzem para essa direção, pois o foco principal da relação entre eles é a manutenção da empresa em funcionamento. É a dificuldade do momento atual, o elemento mais forte que os une. Os jovens têm na memória a crise da antiga empresa porque viveram o seu fim ou porque, como ela ainda é recente, faz parte das conversas entre todos.

O pessoal sofreu tanto tempo junto que se uniram. Ficar sem dinheiro, salário atrasado, ficavam até sem o que comer. A união deles vem da dificuldade que eles passaram aqui dentro... a união veio do sofrimento. (Miro, tesoureiro da Textilcooper, 21 anos).

No atual estágio de desenvolvimento da empresa solidária, a história dela e da união de seus trabalhadores são remetidas principalmente para o seu interior, como se a capacidade de luta dos trabalhadores da geração do novo sindicalismo não tivesse sido forjada em outros tempos e não tivesse ultrapassado os limites espaciais das empresas e da própria região.

Num espaço protegido, os jovens, empregados e cooperados, não têm idéia de ir embora, mesmo quando a permanência não é incondicional.

Não (iria embora). Pra ser sincera, tenho curiosidade pra saber se isso vai dar certo ou não. Eu tenho muita curiosidade. Eu me empenho, e eu quero ver isso dar certo. Já faz três anos, a gente não vai deixar três anos perdidos pra trás. Tem mais e que lutar mesmo, pra conseguir, levantando cada vez mais. (Clélia, auxiliar administrativo da Cooperfor, 21 anos).

Eu gosto, com certeza, não vou encontrar isso (em outra empresa). (Antenor, operário da Uniwídia, 24 anos).

Eu sempre deixei isso claro pra algumas pessoas. Se as cooperativas me derem condições de eu permanecer, sim. Apesar de eu estar investindo hoje pra amanhã ter um retorno. Se aqui for um lugar, local onde as pessoas falam, o Maurício você se formou mais uma oportunidade vamos te dar pra você estar exercendo a fundo que você é formado hoje. Com certeza, eu vou ta aqui. (Carlos, auxiliar de DP da Cooperfor, 19 anos)

Os jovens encontram nas empresas solidárias uma certa possibilidade de projetar um futuro mais estável para si mesmos. Nesse espaço econômico, por meio do trabalho associado, eles re-introduzem a idéia da

estabilidade no emprego, perdido em função da crise, agora sob a forma de trabalho estável e a partir da concepção de que trabalhadores não são descartáveis. Se estivessem no mercado à busca de trabalho, eles viveriam as experiências do desemprego, do trabalho precário, da incerteza e certamente seriam tomados pelo sentimento do medo. Na empresa solidária, eles têm no imaginário do trabalho permanente, de serem privilegiados, e por isso guardam com eles a idéia de futuro e a expectativa de serem exemplos para outros trabalhadores.

É, no significado de ser primeiro... estamos expostos a mais erros e a mais conhecimento no caso. Os nossos conhecimentos vão ser passados pra eles e os nossos erros também vai ser passado pra eles, porque eles não contam os erros. Então, eu creio que nós somos os privilegiados, que nem o primeiro, é sempre privilegiado, que nem o primeiro filho, o primeiro filho de um casal, é o que sofre mais, mas também é o mais privilegiado. (Antenor, técnico eletrônico da Coopertratt, 20 anos).

Adoro o que eu faço apesar das dificuldades, tudo tem algo muito especial, que é o sonho de trabalhadores, que vai ser não só especial pra eles mas que sirva de exemplo pras demais empresas que está passando por dificuldade no país e talvez seja a solução dentro da economia. (Claudia, secretária da Coopertratt, 19 anos).

Os jovens remetem a experiência que eles vivem hoje para o futuro, mas é ainda um futuro aprisionado nos limites da empresa. A possibilidade de expansão dessas mesmas experiências para fora ainda não se coloca para os jovens que estão nas empresas com pouco tempo de existência, a Textilcooper e a Uniwídia. A organização e a consolidação da própria empresa são os elementos centrais e em torno deles toda a energia é gasta. No entanto, para os jovens que atuam na empresa que surgiu há mais tempo, a Coopertratt, com quatro anos de existência, a discussão sobre a temática flui, e eles não vislumbram a possibilidade de que experiências como as que vivem se extrapole para outras empresas, não porque sejam consumidos pelos afazeres do dia-a-dia, mas porque já puderam ganhar uma certa distância e refletir sobre as dificuldades postas por um empreendimento desta natureza.

É uma responsabilidade muito enorme. A sociedade, mesmo aqui dentro, todo mundo sendo sócio, existe a necessidade de uma liderança. E aqui, eles

estão mostrando que são capazes, mas, já vemos, de bem antes, que (aí fora há) uma cultura muito diferente. Totalmente diferente. É complicado. (Claudia, secretária da Coopertratt, 24 anos)

Foi uma solução para a empresa. (Mario, trabalhador da produção e da administração da Coopertratt, 18 anos).

Além de questões culturais, como a existência de um forte individualismo e do apego à relação patrão e empregado, e da dificuldade de se encontrar liderança, os jovens apontam outras razões que dificultam a disseminação de experiências como as que vivem. Dentre elas, indicam a existência de dificuldades externas, como as questões de legislação e a falta de credibilidade do mercado com relação às cooperativas que não têm uma marca na qual possam se agarrar, como têm as cooperativas surgidas da Conforja, da Cervin e da Randi. Eles acrescentam, ainda, a existência de dificuldades internas às empresas nascentes com equipamentos muito sucateados e a falta capital de giro para a compra de materiais para a produção. Eles já assistiram ao surgimento e ao fechamento de uma empresa do setor de auto-peças, a Coopertronic, em São Bernardo do Campo, em função das dificuldades apontadas.

Apesar dos jovens não vislumbrarem, ainda, a possibilidade do alargamento do campo específico das empresas solidárias, eles vinculam o seu futuro, da sua família e das gerações com as quais têm relação direta, ao interior da própria família e da empresa, à organização econômica em que estão, mesmo aqueles que trabalham nas empresas mais recentes.

Aqui eu não estou só pelo que eu ganho, mas sim com as pessoas que eu trabalho e as oportunidades que tenho. O futuro que eu espero é que (a empresa) cresça e que todos tenham uma vida estável, não só para os seus filhos, mas para suas famílias. Por força do trabalho de todos, a gente está aqui, gerações e gerações. (Carlos, auxiliar de DP da Cooperfor, 19 anos).

É no contexto da empresa que a solidariedade aprendida pelos jovens passa a se constituir um elemento estrutural, aquele que se impõe para que a organização da produção ocorra, para que todos possam sobreviver e para que possam pensar o futuro da empresa e o dos próprios trabalhadores. O aqui e o agora da sobrevivência combinam-se com a idéia de continuidade,

percorridos pela solidariedade, por isso, uma outra lógica de relação pode se instalar, a da dádiva, marcada pela trilogia do dar-receber-retribuir. Os jovens, que entraram nas empresas por meio de laços frágeis, podem se tornar sujeitos e atores fundamentais para que laços fortes, demarcados pela lógica da solidariedade, não só sejam produzidos num organismo econômico como também nele não se enclausurem, porque seguem circulando pela família, pela igreja, pela escola e pelos grupos informais, mesmo que de forma tênue.

Na empresa, também os papéis de homens e mulheres, geralmente marcados por elementos tradicionais no interior da família, se reconfiguram e já não são mais papéis, mas um modo de ser e de estar no interior da empresa marcado pela busca da igualdade.

Assim, o que é revelador nessas empresas é a democracia como experiência viva e a produção de relações recortadas pelo dom; os jovens são portadores desses elementos pela condição etária em que se encontram. Eles circulam por diferentes grupos fora da empresa, podem produzir os laços frágeis necessários para que a nova lógica de relação, em produção na empresa, possa penetrar e polemizar outros espaços. No interior da empresa, o desejo de experimentar e de aprender sem limites os faz circular por diferentes postos de trabalho, quem sabe contribuir desta forma para que a distância entre administração e produção diminua. Ainda no interior da empresa, como eles não estão aprisionados a papéis definidos, o poder de experimentar pode se sobrepôr ao poder da hierarquia rigidamente estabelecida, fazendo com que a aprendizagem, não só das tarefas, mas das práticas democráticas sejam mais rápidas.

Tudo isso, no entanto, passa pela relação entre jovens e adultos no interior de um organismo econômico que precisa ser espaço de ressocialização de todas as gerações que nele se encontram e, nesse processo, a possibilidade dos diferentes conflitos se manifestarem é fundamental, para que a vida democrática possa avançar, ganhando a esfera pública, ao ultrapassar os limites da empresa.

Os jovens têm clareza de que a produção da empresa solidária se faz com os adultos e sob a condução deles; por isso, carregam com eles o dever de retribuir aquilo que vêm recebendo. Numa lógica relacional complexa,



na qual estão envolvidos, como produtores de laços, como pessoas que aceitam receber dos adultos e que por isso retribuem no presente e irão retribuir no futuro, com o bem estar daqueles que não mais estiverem trabalhando.

Foi o Jessé falou uma vez comigo, Jessé, o Zé Domingos (presidentes de cooperativas): **A gente quer um dia, lá num campo de golfe, pra qualquer lugar, tomando uma cerveja, jogando uma bocha, qualquer coisa, aí... telefonar aqui pra vocês, vocês falarem assim: Não, a cooperativa está andando bem, porque a gente está carregando, eu estou aqui, a gente está levando a cooperativa** (grifo nosso). (Mario, trabalhador da produção e da administração da Coopertratt, 18 anos).

## **CONCLUSÃO**

## CONCLUSÃO

A Região do ABC tem, cunhada nela, imagens fortes, a região industrial mais importante do Brasil e do Mercosul, espaço do surgimento do novo sindicalismo e, mais recentemente, lugar da estruturação de uma nova institucionalidade recortada pelo caráter regional. Essas imagens trazem com ela uma idéia de unidade regional. Mas, ao adentrá-la, pelas trilhas dos dados estatísticos, PIB total, PBI *per capita*, número de habitantes, número de estabelecimentos industriais, comerciais e de serviços, índice de exclusão, tudo nela se torna complexo. A unidade mostra-se multifacetada.

Os sete municípios que a compõem, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Mauá, são marcados pela diversidade e desigualdade, grandes e pequenos, maior ou menor percentual de indústrias, de riqueza ou pobreza concentrada, de desemprego aberto e oculto, de escolaridade. Mas, olhando a região a partir do país, não há como negar que se trata de região que se diferencia de muitas outras do país, principalmente pela riqueza nela produzida e pela capacidade de seus atores, produtores dessa mesma riqueza, de agirem, projetando-a para fora dos limites de seu espaço.

O movimento operário do ABC evidenciou força e capacidade de luta desde fins do século XIX. Em alguns momentos de sua história, ocupou a cena pública, ganhou visibilidade e foi capaz de sair do campo específico do trabalho e alargar as fronteiras da política. Ele esteve, na maior parte do tempo, acompanhado de um grande conjunto de outros atores, originados de espaços e instituições diversos, da igreja, da universidade, dos bairros, de partidos políticos, dos governos locais, constituídos também de sujeitos diversos, mulheres, jovens, negros, estudantes, e trazendo temáticas e formas de agir calcadas em seus projetos e formas específicas de estarem na região.

Todos esses atores são a expressão da comunidade cívica que se configurou e segue se configurando na Região ABC. Mas, ela tem a sua contraface, como os “Carecas do ABC”, grupos constituídos de jovens operários, e os grupamentos do crime organizado. Trata-se de atores cujas ações estão decalcadas na violência e no uso do medo como arma para manter o medo e o

silêncio, demarcando um modo de ser e de agir oposto àquele dos movimentos que lutam pelo alargamento das fronteiras da democracia na região e ocupam a esfera pública, lutando para tornarem-se visíveis e usando a palavra como a sua arma.

É nesse cenário, multifacetado, complexo, que o desemprego finca raízes, por um lado, de forma similar ao que tem ocorrido em todo o país, em decorrência da reestruturação produtiva, das políticas nacionais e de como o país se insere nos processos de globalização, mas por outro, mais intensamente do que em muitas outras regiões, paradoxalmente, porque o ABC, mesmo com a diminuição significativa, nos últimos tempos, do número de estabelecimentos industriais assentados nos seus limites espaciais, continua sendo a região industrial mais importante do Brasil e do Mercosul e, paradoxalmente por isso, é fortemente impactada pelos momentos de crescimento ou de recessão da economia. Por isso tudo, a Região do ABC é, hoje, uma região em mutação. A sua classe operária também se encontra em mutação, verificada por meio do surgimento de novas formas de agir.

Muitos trabalhadores, diante da possibilidade de perderem os seus postos de trabalho, agiram para não se verem desempregados, assumindo empresas falimentares, com histórias bem sucedidas. Esse movimento deu seus primeiros passos no ABC em meados da década de 1990. Ele seguia o caminho, já iniciado, por inúmeros outros trabalhadores de diversos pontos do país. Eles lutaram para que os parques industriais não parassem de operar, disputando com o patronato a possibilidade de assumir as empresas e geri-las diferentemente, de forma coletiva e democrática. Nesse processo, tiveram que se desfazer da idéia arraigada de que o empresário encontraria a solução para não fechar as fábricas e mantê-los como empregados.

O primeiro grupo da região a agir nesse sentido era constituído por alguns trabalhadores da Conforja, indústria que já tivera o *status* de mais importante forjaria da América Latina. Ele trazia uma importante história de luta e organização vinculadas ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e, ao agir, acionou um campo de conflito, o do modo de agir operário, porque teve que disputar, com outros trabalhadores e com o próprio Sindicato, uma mudança na forma de luta predominante. Ao invés de greves, de passeatas em defesa do

emprego, abandonou a bandeira “braços cruzados, máquinas paradas”, que marcara o início do “novo sindicalismo” no Brasil, combativo e autônomo, surgido em fins da década de 70 e início dos 80, e passou a defender uma outra, “que os prédios não fechem, que as máquinas não parem”.

É desse conflito inaugural que nasceu a primeira empresa solidária no ABC, a Coopertratt, e, a partir dela, inúmeras outras, a Cooperlafe, a Coopercon, a Cooperfor, a Uniwídia e a Textilcooper. Assim, começou a se configurar no ABC o chamado campo da economia solidária, hoje em desenvolvimento, dele fazendo parte o próprio Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, agora um aliado e impulsionador de empreendimentos desta natureza e outras tantas instituições, algumas nascidas a partir da iniciativa dos executivos locais e outras de sindicatos. Faz parte desse campo a Unisol- União de Solidariedade entre Cooperativas, entidade surgida por meio da iniciativa de trabalhadores das empresas solidárias, com apoio de sindicatos, à qual estão associados os empreendimentos acima mencionados.

A primeira conquista dos trabalhadores que lutaram para que os parques industriais onde atuavam não deixassem de operar, assumindo a fábrica como sua, foi a de se manterem incluídos no mundo do trabalho. A partir desta condição, e não de excluídos, é que esses operários podem tornar concretas virtualidades de transformação de relações sociais e de poder e de mentalidades. O seu agir conflitual desencadeou, desde o momento inicial, o processo de constituição de uma nova identidade de trabalhador que tenta incorporar o outro pólo – o do adversário - o empresário. Não está ainda definido se um dos pólos predominará, pois se trata de processos de produção incompletos e complexos de novas relações sociais e, portanto, de novas identidades. O novo ator introduziu, também para as entidades que o representam, novas questões, pois ele já não pode mais ser identificado a partir de um determinado ofício. Ele não é mais apenas metalúrgico, trabalhador têxtil. Ele se encontra, assim como a região, em processo de mutação.

A nova identidade dos trabalhadores está sendo gestada no processo mesmo de construção da nova empresa. Nela, está em andamento a produção de um novo contrato que ultrapassa o que está expresso em seus estatutos. Há um movimento que não se enquadra nas normas dos regimentos,

caracterizado pelo ir e vir dos trabalhadores de uma tarefa para outra, da administração para a produção. Nesse ir e vir vão se manifestando conflitos e evidenciando formas de ser e de pensar dos trabalhadores arraigadas nos contornos das relações patrão e empregado.

O clássico conflito entre administração e produção emergiu, exatamente porque, através dele se manifestou a divisão entre quem pensa e quem executa, a dominação dos trabalhadores da produção por aqueles que têm posse das informações, que atuam na administração, no interior de empresas, cuja aposta é produzir relações mais democráticas. Por isso, não basta que na empresa solidária as decisões sejam tomadas coletivamente, na assembléia geral, e que a condução do dia-a-dia dos negócios seja feita pelo Conselho de Administração, cujos membros são eleitos pelos trabalhadores, pois o funcionamento da democracia deve comportar conflitos, para que haja espaços e possibilidades de constituição de novos atores (Touraine, 1996).

As alternativas de enfrentamento deste conflito caracterizam-se pelo intenso movimento dos trabalhadores de ir e vir de uma área para outra, de democratizar informações, de produzir mecanismos de participação intermediários entre os pequenos grupos espontâneos formados por trabalhadores dentro da fábrica, nos corredores, perto das máquinas, e a assembléia geral, para que todos possam se preparar para decidir e votar. Mas, isso não é simples e se manifesta de formas diferentes nas fábricas em função do menor ou maior tempo de sua existência, de uma frágil ou forte cultura de ações coletivas.

Além deste conflito, os trabalhadores são marcados pelo *habitus* e por isso aparece o desejo, da parte de muitos, de se manterem empregados, no interior da relação patrão e empregado, nos marcos da sociedade salarial. A responsabilidade pela manutenção e desenvolvimento da própria empresa e pela sua própria remuneração implica assumir responsabilidades, individuais e coletivas, pelo faturamento e pela divisão da sobras de forma que o próprio negócio se viabilize e que todos possam sobreviver.

Tudo isso se faz, no interior das empresas solidárias, por meio do trabalho associado e as relações vão sendo cimentadas pela produção, mais do que de bens materiais e financeiro-econômicos, da confiança, da amizade e

da solidariedade. As novas sinalizações apontam para um outro modo de fazer política. Um jeito que não é novo e que deve estar em muitas formas associativas de cidadãos brasileiros, mas que chama atenção pelo fato de estar se constituindo no mundo do trabalho, no interior de empresas que mesmo tendo relações com o mercado, evidenciam que no seu interior as tensões e os conflitos são objeto de reflexão e foco de ação dos trabalhadores.

A confiança pode se instalar porque não há mais demissões, um ensina o outro, o erro passou a ser meio de aprender e ensinar, as informações são democratizadas e porque há transparência. Isso tudo aproxima as pessoas, e uma nova política vai se estruturando no mundo do trabalho, a da amizade, a da fraternidade e da solidariedade. Por meio de suas ações, os trabalhadores chamam atenção para esses elementos da política, que devem compor com a igualdade e a liberdade. Assim, a empresa está se constituindo num espaço importante de produção e aprendizagem da democracia. Não de uma democracia calcada apenas nos direitos legais dos cidadãos, abstratos, mas que também cria e comporta vínculos entre as pessoas. O espaço do trabalho transforma-se numa associação, onde as pessoas, de forma voluntária, sem desconsiderar os condicionantes estruturais, se encontram e aí produzem relações mais democráticas, uma verdadeira escola de democracia (Tocqueville, 1998).

Uma outra lógica de relações está se instalando no universo dessas empresas, a de dar – receber – retribuir, lógica do *dom* (Mauss, 1999), porque cada trabalhador dá um pouco de si para que a empresa se viabilize, sua alma se incrusta nela, que nada mais é do que o conjunto dos trabalhadores; por isso a doação feita, ao ser aceita pelos demais, cria o vínculo e a reciprocidade, e a obrigatoriedade da retribuição.

A recuperação do debate sobre associação e sua relação com a democracia, permite se fixar na produção desse modo de vida, marcada pelo espírito do *dom*, que, no caso das empresas solidárias, pode ser apreendido por meio das relações que estão sendo produzidas entre jovens e adultos, porque elas permitem perceber o ciclo da trilogia dar – receber – retribuir, como lógica possivelmente duradoura, percorrendo a vida do grupo, envolvendo diferentes gerações. Pois, o futuro da geração adulta está atrelado à geração jovem,

através do sucesso da empresa, dentre outras coisas, porque serão os jovens que irão assumi-la e continuarão aquilo que adultos iniciaram com eles. Esta expectativa é correspondida pelos jovens.

Nas empresas solidárias, no encontro de adultos da geração do novo sindicalismo e de jovens da geração das oscilações evidenciam-se as diferenças entre eles. Muitas das características desses jovens decorrem das conquistas que as gerações que os antecederam e outras são produzidas, de acordo com o tempo presente e a própria fase da vida juvenil. Assim, por exemplo, jovens são mais escolarizados e tiveram acesso a alguns bens materiais e culturais, diferentemente de seus pais, como também participam de grupos marcadamente expressivos e voltados para o convívio. Em função dessas características, eles podem, mais facilmente que adultos, transitar da administração para a produção.

Os jovens, ao entrarem nas empresas solidárias, por meio dos laços frágeis, levam para dentro deste universo um conjunto de aprendizagens próprio da fase de vida em se encontram. Ao transitarem da família, da igreja, da escola e dos grupos juvenis para a empresa, carregam consigo elementos da convivência que, especialmente, sua geração valoriza. A confiança, a amizade, a solidariedade passam a compor as relações existentes nas empresas, integrando-as, estruturalmente. Na transitividade dos grupos para a empresa, e vice-versa, os jovens podem re-significar valores e práticas aprendidos nos pequenos grupos e re-socializados no mundo do trabalho.

Na transitividade para a escola, além da aprendizagem da convivência com os grupos que os jovens encontram nesse espaço, eles podem carregar para ela novas práticas e novos sentidos do mundo do trabalho, de forma que esta instituição possa ser polemizada em função da fase de mutação que também vive. Mas, isso não ocorre de forma estruturada e organizada. Há sinais, frágeis e soltos dessa possibilidade, que aparecem através de poucos jovens, quando levam para a escola as experiências aprendidas na fábrica.

Os adultos, por sua vez, transitam em direção ao sindicato, à Unisol, aos executivos locais. É nesses espaços que eles procuram polemizar práticas existentes por meio daquilo que aprendem no interior das empresas



solidárias. Entretanto, eles não conseguem dialogar com os jovens, nem estes com aqueles, sobre esses movimentos que realizam.

Verifica-se, assim, uma possibilidade de enfrentamento de um conflito latente, não explicitado totalmente, que dá sinais de existência nas empresas que foram estruturadas há mais tempo. Trata-se da adoção de relações de assalariamento, especialmente com os jovens, porque eles têm que aprender a ser cooperados, segundo os adultos. Por esse mecanismo, passa a existir cooperado e empregado nas empresas solidárias. Aquele se torna um “patrão coletivo” do novo empregado. Nesse caso, jovens poderão abrir um campo conflitivo novo e se constituírem como atores coletivos, movidos por interesses que ultrapassem a dimensão do assalariamento.

Mas, não é o fato de alguns serem empregados e outros cooperados que diferencia os jovens quanto à relação que têm com os adultos nas empresas. Todos, sem exceção, vêm nos adultos as pessoas que conduziram o processo de instalação da nova empresa e têm com eles uma dívida, a de assumir a empresa no futuro e garantir aos mais velhos a sua sobrevivência por meio dela, confirmando que está em andamento na instituição a produção de uma lógica marcada pelo dar – receber – retribuir, que pode perdurar no tempo. Uma lógica que é oposta à mercantil, da compra e venda do trabalho. Assim, os jovens são uma das fortes expressões da existência de democracia, atravessada pelo dom, nessas empresas solidárias.

Como tudo é muito recente, segundo eles mesmos, jovens e adultos deparam-se com “uma economia de guerra” e “cada dia é uma batalha”. Este momento, porque desorganizador do que havia, é rico e carrega com ele potencial de inventividade, mas ele também enclausura seus atores no interior das empresas, presos a um esforço para sobreviverem. As sinalizações de ocupação do espaço público vêm de jovens e adultos. Mas, cada um dos grupos o faz isoladamente, cada qual com sua história, marcado pela experiência de suas gerações. Eles ainda não se debruçaram, no interior da empresa, para decidir como ultrapassar seus limites.

Portanto, em tempos de desemprego nem tudo é desemprego, nem todos são excluídos. Os atores que se encontram nas empresas solidárias falam para todos e estão a meio caminho, entre os pequenos grupos, onde o

valor da convivência é fundamental, e a sociedade, cuja coesão depende do fortalecimento da democracia e da re-socialização da solidariedade, da amizade e da confiança, em gestação no interior das relações do trabalho associado, cumprindo um papel de mediação entre diversas esferas e racionalidades sociais. No caso das empresas solidárias, elas se situam, particularmente, na fronteira entre mercado e Estado, entre integração e particularidade, entre dois modos de se posicionar diante da democracia, aquela que vem “do alto” e aquela que vem “debaixo”.

Assim, a empresa solidária, mesmo marcada pelo recorte econômico, é vista e analisada como fortemente incrustada no social, pois o ciclo da reciprocidade se opõe às trocas mercantis (Evers, 2000). Vistas desta forma, as associações econômicas do campo da economia solidária não podem ser analisadas do ponto de vista único e exclusivo do interesse, em função da precariedade do mercado ou do fracasso do Estado. É preciso verificar se esse movimento em curso é capaz, mais do que fornecer trabalho para muitos, de estabelecer relações solidárias movidas por lógicas não-mercantis, de reafirmar a dimensão política de sua ação e de obter o seu reconhecimento político através do reforçamento do vínculo social e do livre acesso ao espaço público (Eme e Laville, 2000).

## REFERÊNCIAS

## REFERÊNCIAS

- ACSERALD, Henri. 1999. Discursos da sustentabilidade urbana. **Revista Brasileira de Estudos urbanos e Regionais**, número 1, maio.
- AGÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DO GRANDE ABC. 1999. **A atividade econômica nos anos 90 no Grande ABC. Primeira análise dos resultados da PAEP / ABC**. Santo André, setembro.
- \_\_\_\_\_. 2003. Quem somos? Disponível em <http://www.agenciagabc.com.br/index2.html>. Acesso em 31/10/03.
- ALMEIDA, Elmir de. 2001. **Política pública para a juventude- proposta para uma “moderna condição juvenil”**. São Paulo: Universidade de São Paulo- Faculdade de Educação. Tese de doutorado.
- ALVES, Maria Magdalena. 2000. A Anteag e a autogestão na ótica dos trabalhadores. In: **Alianças na redução da pobreza- realidades e desafios. Dez experiências de alianças na redução da pobreza**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas/Banco Mundial. pp.185-208.
- ANTEAG. 1998. **Empresa social e globalização. Administração autogestionária: uma possibilidade de trabalho permanente**. São Paulo: Anteag. 146p.
- \_\_\_\_\_. s/data. **Autogestão: construindo uma nova cultura nas relações de trabalho**. São Paulo: Anteag. 141p.
- \_\_\_\_\_. 1996. **Análise das entrevistas e observações feitas na Conforja**. São Paulo (documento).
- \_\_\_\_\_. 1997. **Autogest – A revista da autogestão**. Jun/jul/ago 97; ano I, no. 1. São Paulo: ANTEAG- Associação nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária.
- \_\_\_\_\_. 2004. **Autogestão e economia solidária**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Políticas Públicas e Emprego, Departamento de Qualificação. 189p.
- ATTIAS-DONFUT, Claudine. 2000. Rapports de générations. **Revue Française de Sociologie**. Octobre-décembre 2000, 41-4. pp. 643-681.
- \_\_\_\_\_. 1996. Jeunesse et conjugaison des temps. **Sociologie et sociétés**. Volume XXVIII, número 1, printemps. Montréal: Lês Presses de l'Université de Montreal. pp.13-22.

- BAJOIT, Guy e FRANSSEN, Abraham. 1997. O trabalho, busca de sentido. PERALVA, Angelina Teixeira e SPOSITO, Marília Pontes (organizadoras). **Juventude e Contemporaneidade**. Revista Brasileira de Educação. mai/jun/ago n.º. 5, set/out/nov/dez n.º. 6. pp.76-95.
- BENEVIDES, Maria Victoria de Mesquita. 2003a. **A questão social no Brasil- os direitos econômicos e sociais como direitos fundamentais**. Disponível em <http://www.hottopos.com/vdletras3/vitoria.htm>. Acesso em 21/01/03.
- \_\_\_\_\_. 2003b. Lutas populares e direitos humanos. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/mari.../vitoriaPR.htm>. Acesso em 21/01/03.
- BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. 1997. **Dicionário de política**. Volume 1. Brasília: editora da Universidade de Brasília. 9ª. edição. 674p.
- BOGDAN, Robert e BIKLEN, Sari. 1994. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto Editora Ltda. 336p.
- BRESCIANI, Luís Paulo; ODA, Nilson Tadashi. 2003. Reestruturação produtiva e negociações coletivas no setor automobilístico do ABC. **Cadernos de Pesquisa**, no. 8, março. pp.55-66
- CAILLÉ, Alain. 2002. **Antropologia do dom: o terceiro paradigma**. Petrópolis, RJ: Vozes. 325p.
- CAMPOS, André et. al. (organizadores). 2003. **Atlas da exclusão social no Brasil, volume 2- Dinâmica e manifestação territorial**. São Paulo: Cortez. 167 p.
- CARDOSO JR, José Celso. 2001. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. **Tempo Social**; Revista de Sociologia da USP, São Paulo, 13(2): 31-59, novembro.
- CASTEL, Robert. 1998. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D. Poletti. Petrópolis, RJ: Vozes. 612p.
- \_\_\_\_\_. 1997. As armadilhas da exclusão. WANDERLEY, Mariângela Belfiore et al. **Desigualdade e a questão social**. São Paulo: Educ.
- CASTRO, Antônio de Barros. Política versus economia: ontem e hoje. 1991. WEFFORT, Francisco et al. **A democracia como proposta**. Rio de Janeiro: IBASE. pp. 65-75.
- CENTRO DE ESTUDOS POLÍTICOS E SOCIAIS DO ABC. 1981. **Levantamento histórico das SAB's do ABC**. Mimeo.

- CERUTTI, Simona. 1998. Processo e experiência: indivíduos, grupos e identidades em Turim no século XVII. REVEL, Jacques (organizador). **Jogos de escalas: a experiência da microanálise**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Carlos Chagas. pp. 173-201.
- CHANIAL, Philippe. 2001. **Justice, don et association: la delicate essence de la démocratie**. Paris: La Découverte/M.A.U.S.S. 383p.
- \_\_\_\_\_. La délicate essence de la démocratie: soliarité, don et association. 1998. **Une seule solution, l'association? Socio-économie du fait associatif**. La revue du M.A.U.S.S. no. 11, 1er. Semestre 1998. Paris: La Découverte/ M.A.U.S.S. pp 28 – 43.
- CHIESI, Antonio e MARTINELLI, Alberto. 1997. O trabalho como escolha e oportunidade. PERALVA, Angelina Teixeira e SPOSITO, Marília Pontes (organizadoras). **Juventude e Contemporaneidade**. Revista Brasileira de Educação. mai/jun/ago n.º. 5, set/out/nov/dez n.º. 6. pp.110-125.
- COCO, Giuseppe. 2000. **Trabalho e cidadania- produção e direitos na era da globalização**. São Paulo: Cortez. 184p.
- CONCEIÇÃO, Jefferson José da. 1998. ABC: a região em mudança. **Revista Teoria e Debate** n.º 37, fev/mar/abr. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DO GRANDE ABC. 2003. Dados Regionais. Disponível em [http://www.consorcioabc.org.br/dados\\_regionais.htm](http://www.consorcioabc.org.br/dados_regionais.htm). Acesso em 31/10/03.
- CORROCHANO, Maria Carla. 2001. **Jovens olhares sobre o trabalho- um estudo dos jovens operários de São Bernardo do Campo**. São Paulo: São Paulo: FE/USP. Dissertação de mestrado. 199p.
- CORROCHANO, Maria Carla e NAKANO, Marilena. 2002. Jovens, mundo do trabalho e escola. SPOSITO, Marília Pontes (coordenação). **Juventude e escolarização (1980-1998)**. Brasília: MEC/Inep/Comped. pp. 95-134.
- COSTA, Márcia Regina da. 1993. **Os “carecas do subúrbio”- Caminhos de um nomadismo moderno**. Petrópolis: Vozes. 234 p.
- COSTA, Sergio. **As cores de Ercília: esfera pública, democracia, configurações pós-nacionais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002. 220p.
- CUCHE, Denys. 2002. **A noção de cultura nas Ciências Sociais**. Bauru: EDUSC. 256p.
- CUNHA, José Marcos Pinto da. 2003. **Migração intrametropolitana: movimento dos pobres?**. Disponível em [www.abep.or.br/docs/ver\\_inf/r12/a4.htm](http://www.abep.or.br/docs/ver_inf/r12/a4.htm). Acesso em 20/10/03.

- DANIEL FILHO, Bruno José. 2003. **O orçamento participativo no seu devido lugar: limites colocados por seu desenho institucional e pelo contexto brasileiro – reflexões sobre a experiência de Santo André nos períodos 1898-1992 e 1997-2000.** Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação de Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- DAMATTA, Roberto. 1994. **Conta de mentiroso: sete ensaios de antropologia brasileira.** Rio de Janeiro: Rocco. 209p.
- DUBAR, Claude. 1997. **A socialização- construção das identidades sociais e profissionais.** Porto: Porto Editora. 240p.
- DUBET, François. (1996). Des jeunesses et des sociologies. Le cas français. **Sociologie et sociétés.** Volume XXVIII, numéro 1, printemps. Montréal: Les Presses de l'Université de Montreal. pp. 23-35.
- \_\_\_\_\_. 1994. **Sociologie de l'expérience.** Paris: Éditions du Seuil.
- \_\_\_\_\_. 2002. **Le déclin de l'institution.** Paris: Éditions du Seuil. 422p.
- ATTIAS-DONFUT, Claudine. 2000. Rapports de générations. **Revue Française de Sociologie.** Octobre-décembre 2000, 41-4. pp. 643-681.
- \_\_\_\_\_. 1996. Jeunesse et conjugaison des temps. **Sociologie et sociétés.** Volume XXVIII, numéro 1, printemps. Montréal: Les Presses de l'Université de Montreal. pp.13-22.
- DURKHEIM, Emile. 1977. **A divisão do trabalho social I.** Portugal: Editorial presença e Brasil: Livraria Martins Fontes.
- EME, Bernard; LAVILLE, Jean-Louis. 2000. Pour une approche pluraliste du tiers secteur. **France/Brésil: politiques de la question sociale.** Mana Revue de Sociologie et d'Anthropologie. Caen: Presses Universitaires de Caen. pp. 165-184.
- ELY, Helena Bins. 1999. Não queremos apenas opinar. **Gestão e planejamento.** Caderno do aluno. Programa Integrar: CNM/CUT. pp. 67068.
- EVERS, Adalbert. 2000. Les dimensions sociopolitiques du tiers secteur. Les contributions théoriques européennes sur la protection sociale et l'économie plurielles. In **Qu'est-ce que le tiers secteur? Associations, économie solidaire, économie sociale.** Sociologie du Travail. No. 4, vol. 42, octobre-décembre. Paris: Éditions Elsevier

- FARIA, Aparecido; NAKANO, Marilena. 1997. Empresas autogestionárias- uma alternativa diante do desemprego. In **São Paulo em Perspectiva**, volume 11/ no. 4/ out-dez. São Paulo: Fundação SEADE. pp. 41-46.
- FERREIRA, Elenar. 2000. A cooperação no MST: da luta pela terra à gestão coletiva dos meios de produção. SINGER, Paul e SOUZA, André Ricardo de (organizadores). **A economia solidária no Brasil. A autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto. pp.81-92.
- FERRETTI, Celso João et al (organizadores). 1994. **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes. 220p.
- GAIGER, Luiz Inácio. **A solidariedade como uma alternativa para os pobres**. Mimeo. s/data.
- GALLAND, Olivier. 1996. L'entrée dans la vie adulte em France. Bilan et perspectives sociologiques. **Sociologie et sociétés**. Volume XXVIII, número 1, printemps. Montréal: Les Presses de l'Université de Montreal. pp.37-46
- GAULLIER, Xavier. 1998. **Agés Mobiles et generations incertaines**. Paris: CNRS, mimeo. 35p.
- GEERTZ, Clifford. 2001. **Nova luz sobre a Antropologia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor. 247p.
- GODELIER, Maurice. 2001. **O enigma do dom**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 333p.
- GORZ, André. 1987. **Adeus ao proletariado. Para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária.
- GRANOVETTER, Mark. 2000. **Le marché autrement- les réseaux dans l'économie**. Paris: Desclée de Brouwer.
- GRUPO TÉCNICO PARA ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ADOLESCENTES DE BAIXA ESCOLARIDADE E BAIXA RENDA. 2002. **Adolescência: escolaridade, profissionalização e renda**. Brasília, 17 e 18 de setembro. 31p.
- GUIMARÃES, Gonçalo (coordenação). 1998. **Ossos do ofício**. Rio de Janeiro: Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares dos Programas de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo. 2003. Por uma sociologia do desemprego: contextos sociais, construções normativas e experiências subjetivas. SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (orgs.). **Além da fábrica- trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo editorial.



- GUTIERREZ, Gustavo Luis. Autogestão de empresas: novas experiências e velhos problemas. 1997. **A empresa sem patrão**. Marília: UNESP. P.27-32.
- HIRATA, Helena. 1994. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In FERRETI, Celso João et al. (orgs.) **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Petrópolis: Vozes. pp.128-142.
- \_\_\_\_\_. 1998. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho**. Ano 4, No. 7. pp.5-27.
- Hirata, Helena, KERGOAT, Danièle. 1998. La division sexuelle du travail revisitée. In MARUANI, Margaret. **Les nouvelles frontières de l'inégalité- Hommes et femmes sur le marché du travail**. Paris: Éditions La Découverte et Syros. pp. 93-104.
- IBASE/SEBRAE. 1997. **Informalidade e cidadania- empreendimentos informais no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: IBASE/SEBRAE. 171p.
- ISTO É. **Brasil 500 ANOS – Atlas histórico**. São Paulo: Grupo de Comunicação Três S/A. s/data.
- LAGREE, Jean-Charles. 1992. De la sociologie de la jeunesse a la sociologie des generations. **Les Sciences de l'éducation** 3-4. pp.19-27
- LAVILLE, Jean-Louis. Fato associativo e Economia Solidária. **Bahia- Análise e Dados**. Vol. 12, no. 1, junho. Salvador: SEI. pp. 25-34.
- LEITE, Márcia de Paula. 2003. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- LOJKINE, Jean. 1999. **O tabu da gestão- a cultura sindical entre contestação e proposição**. Rio de Janeiro: DP&A. 316p.
- MAGALHÃES, Reginaldo Sales; TODESCHINI, Remígio. 2000. Sindicalismo e economia solidária: reflexões sobre o projeto da CUT. SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de. **A economia solidária no Brasil- a autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto. P.135-158.
- MANCE, Euclides André. (1999). **Revolução das redes- a colaboração solidária como uma alternativa pós-capitalista à globalização atual**. Petrópolis, RJ: Vozes. 220p.
- MANNHEIM, Karl. 1982. O problema sociológico das gerações. FORACCHI, Marialice. **Karl Mannheim**. Coleção Grandes Cientistas Sociais. São Paulo: Ática. p. 67-95.

MARSHALL, T.H. 1967. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar.

MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza. 1997. O jovem no mercado de trabalho. In PERALVA, Angelina Teixeira e SPOSITO, Marília Pontes (organizadoras). **Juventude e Contemporaneidade**. Revista Brasileira de Educação. mai/jun/ago n<sup>o</sup>. 5, set/out/nov/dez n<sup>o</sup>. 6. pp.96-109.

\_\_\_\_\_. 2001. O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador. **Tempo social**. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, 13(2), novembro. pp. 61-87

\_\_\_\_\_. 1994. **Igreja e Movimento Operário no ABC**. São Paulo: Editora Hucitec; São Caetano do Sul: Prefeitura Municipal de São Caetano do Sul.

MARTINS, José de Souza. 1996. As temporalidades há história da dialética de Lefèbvre. In MARTINS, José de Souza (organizador). **Henri Lefèbvre e o retorno à dialética**. São Paulo: Editora Hucitec.

\_\_\_\_\_. 1997. O falso problema da exclusão e o problema social da inclusão marginal. In **Exclusão social e a nova desigualdade**. São Paulo: Paulus. pp. 25-38.

\_\_\_\_\_. 1997a. Cultura e mudanças sociais na região. **Diário do Grande ABC**, Santo André, 15 nov. 1997. Caderno Especial.pP.3.

\_\_\_\_\_. 1998. O problema das migrações no limiar do terceiro milênio. **O fenômeno migratório no limiar do Terceiro Milênio: desafios pastorais**. Rio de Janeiro: Vozes.

\_\_\_\_\_. 1992. **Subúrbio. Vida cotidiana e história no subúrbio da cidade de São Paulo: São Caetano, do fim do Império da República Velha**. São Paulo: HUCITEC; São Caetano do Sul: Prefeitura de São Caetano do Sul.

\_\_\_\_\_. 1990. **O cativo da terra**. São Paulo: Editora Hucitec. 157p.

\_\_\_\_\_. 2002. **A sociedade vista do abismo: novos estudos sobre exclusão, pobreza e classes sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes.

\_\_\_\_\_. 2003. **O sujeito oculto: ordem e transgressão na reforma agrária**. Porto Alegre: Editora da UFRGS. 238p.

MARTUCCELLI, Danilo. 1993. **La question du social**. Tese de doutorado. Paris: École des Hautes Études em Sciences sociales. 1993.

- MATTEO, Miguel; TAPIA, Jorge Ruben Biton. 2002. Características da indústria paulista nos anos 90: em direção a uma *city region*? **Revista de Sociologia e Política**, nº. 18: 73-93, jun.
- MAUSS, Marcel. 1999. Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques. **Sociologie et anthropologie**. Paris: Quadrige/PUF. pp. 143-279.
- MÉDICI, Ademir; PINHEIRO, Suely. 1990. **1º. de Maio e os principais momentos da luta sindical em São Bernardo: 1902-1990**. São Bernardo do Campo: Secretaria de Educação, Cultura e Esportes.
- MELUCCI, Alberto. 2001. **A invenção do presente: movimentos sociais nas sociedades complexas**. Tradução de Maria do Carmo Alves do Bonfim. Petrópolis, RJ: Vozes. 199 p.
- \_\_\_\_\_. 1992. **Il gioco dell'io- Il cambiamento di sé in una società globale**. Milano: Stampa Grafica Sipiel. 154p.
- \_\_\_\_\_. 2001a. **Vivencia y convivencia – Teoria social para uma era de la información**. Madri: Editorial Trotta.
- MINDRISZ, Moacir Paulo. 1981. **Política habitacional e habitação popular: análise do caso do município de Santo André**. Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação da EAESP/FGV, área de concentração de Planejamento de Urbano para obtenção do título de mestre.
- MORIN, Edgar. 1996. Epistemologia da complexidade. In: SCHNITMAN, Dora Fried (organizadora). **Novos paradigmas, cultura e subjetividade**. Porto alegre: Artes Médicas. pp.276-286.
- NAKANO, Marilena. 2000. Anteaq: autogestão como marca. In SINGER, Paul e SOUZA, André Ricardo de (organizadores). **A economia solidária no Brasil. A autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto. pp.65-80.
- \_\_\_\_\_. 2000a. **Jovem trabalhador: o que aprendem e produzem nas empresas de autogestão- o caso Cooper-jeans**. Santo André: Fundação Santo André. Relatório de pesquisa.
- \_\_\_\_\_. 1995. **Jovens: vida associativa e subjetividade- um estudo dos jovens do Jardim Oratório**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Educação, Departamento de História e Filosofia.
- NOVAES, Regina Reyes. 1997. Contra o medo e a indiferença: os novos sentidos da solidariedade. In: IBASE. **Democracia viva**, ano I, no. 1, nov. Editora Moderna, IBASE, p. 85-93.

- ODA, Nilson Tadashi. 2001. **Gestão e trabalho em cooperativas de produção: dilemas e alternativas à participação**. São Paulo: Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, dissertação de mestrado.
- ODA, Nilson Tadashi. 2000. Sindicato e cooperativismo: os metalúrgicos do ABC e a Unisol Cooperativas. SINGER, Paul e SOUZA, André Ricardo de (organizadores). **A economia solidária no Brasil. A autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto. pp. 93-107.
- OLIVA, Aloízio Mercadante (coord.). 1987. **Imagens da luta- 1905-1985**. São Bernardo do Campo, Sindicato dos Metalúrgicos nas Indústrias metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico. 272.p.
- OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de e MATTOSO, José Eduardo Levi. 1996. **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta.
- OLIVEIRA, Francisco. 1991. Uma alternativa ao liberalismo. WEFFORT, Francisco et al. **A democracia como proposta**. Rio de Janeiro: IBASE. pp.77-126.
- OLLIVIER, Blaise.1995. **L'acteur et le sujet- vers um nouvel acteur économique**. Paris: Desclée de Brouwer. 477p.
- PAIS, José Machado Pais. 1998. Introdução. PAIS, José Machado (coordenação Científica). **Gerações e valores na sociedade portuguesa contemporânea**. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. pp.17-58
- POCHMANN, Márcio. 1998. Desemprego e políticas de emprego: tendências internacionais e o Brasil. In OLIVERIA, Marco Antonio de (Org.). **Economia & Trabalho: textos básicos**. Campinas, SP: UNICAMP. IE.
- POCHMANN, Marcio; MORIN, Ricardo (organizadores). 2003. **Atlas da exclusão social no Brasil**. São Paulo: Cortez. 223p.
- POCHMANN, Márcio *et. al* (organizadores). 2004. **Atlas de exclusão social, volume 3: os ricos no Brasil**. São Paulo: Cortez Editora. 204p.
- PARRA, Henrique Zoqui Martins. 2002. **Liberdade e necessidade: empresas de trabalhadores autogeridas e a construção sócio-política da economia**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de ao Paulo.
- PARAMIO, Ludolfo. 1997. A crise da política e sua recriação democrática. In: IBASE. **Democracia viva**, ano I, no. 1, nov. Editora Moderna, IBASE, p. 24-30.

- PERALVA, Angelina. 2000. **Violência e democracia: o paradoxo brasileiro**. São Paulo: Paz e Terra. 217p.
- \_\_\_\_\_. 2002. Apresentação. **Educação e Pesquisa**. Em foco: Educação, movimentos sociais e democracia. Vol. 28, no. 2, São Paulo, jul/dez.
- PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (organizadores). 2003. **História da cidadania**. São Paulo: editora Contexto, 2003. 591p.
- PREFEITURA DE SANTO ANDRÉ. 2003. **Santo André mais igual- projetos e serviços**. Disponível em [http://www.santoandre.sp.gov.br/bn\\_conteudo.asp?cod=2585](http://www.santoandre.sp.gov.br/bn_conteudo.asp?cod=2585). Acesso em 18/11/03.
- PUTNAM, Robert. D. 1996. **Comunidade e Democracia- a experiência da Itália moderna**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- QUEIROS, Jean Manuel de. 1998. Transformations de la famille, transformations de la société. In **Lien social et politiques – RIAC**, 40.
- QUIJANO, Aníbal. 2002. Sistemas alternativos de produção?. SANTOS, boaventura de Sousa (org.). **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- ROSA, Sanny S. da. 1998. **Construtivismo e mudança**. São Paulo: Cortez Editora. 87p.
- SADER, Eder. 1988. **Quando novos personagens entraram em cena- experiências e luta dos trabalhadores da Grande São Paulo – 1970-1980**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 329p.
- SANDRONI, Paulo. 1994. **Novo Dicionário de Economia**. São Paulo: Editora Best Seller. 375 p.
- SANTOS, Milton. 2002. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo. 384p.
- SARTORI, Giovanni. 1994. **A teoria da democracia revisitada. As questões clássicas**. Volume 2. São Paulo: Editora Ática. 351p.
- SEADE. 2004. **Características Gerais do Mercado de Trabalho na Região do ABC: Análise de maior de 1998 a janeiro de 1999**. Disponível em [http://www.seade.gov.br/cgi-bin/pedabcd/trata\\_est.ksh?tipo=ano98%2Festudo01](http://www.seade.gov.br/cgi-bin/pedabcd/trata_est.ksh?tipo=ano98%2Festudo01). Acesso em 08/03/04.
- \_\_\_\_\_. 2004. **ABC: principal pólo de indústria automotiva no Mercosul**. Disponível em [http://www.seade.gov.br/negocios/snpct\\_07-v2.html](http://www.seade.gov.br/negocios/snpct_07-v2.html). Acesso em 12/03/04.

SILVA, Sergio Luiz de Cerqueira. 1994. **Crise e ajuste da indústria da Grande São Paulo – 1980/1993: um estudo do caso da Região do ABC.** Dissertação apresentada ao Instituto de Economia da universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, para obtenção do título de mestre.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. 2003. **O ABC ligado ao Brasil.** Disponível em <http://www.smabc.org.br/historia/principal.htm>. Acesso em 31/10/03.

\_\_\_\_\_. 2004. **Cooperativas.** Disponível em <http://www.abcdeluta.org.br>. Acesso em 03/04/04

SINGER, Paul. 1998a. **Globalização e desemprego- diagnóstico e alternativas.** São Paulo: Contexto. 139p.

\_\_\_\_\_. 1998b. **Uma utopia militante- repensando o socialismo.** Petrópolis, RJ: Vozes. 182p.

\_\_\_\_\_. 2002a. **Introdução à Economia Solidária.** 1ª. edição. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.128p.

\_\_\_\_\_. 2002b. A recente ressurreição da economia solidária no Brasil. SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **Produzir para viver os caminhos da produção não capitalista.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. pp. 81-129

SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (organizadores). 2000. **A economia solidária no Brasil. A autogestão como resposta ao desemprego.** São Paulo: Contexto. 360p.

SINGER, Paul; MACHADO, João. 2000. **Economia socialista.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo. 81p.

SINGLY, François de. 2000. Penser autrement la jeunesse. **Lien social et politiques** – RIAC, 43. pp. 9-21.

SOUZA, Herbert de. 1996. **As revoluções da minha geração.** São Paulo: Editora Moderna.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. 1991. **A classe operária tem dois sexos- trabalho, dominação e resistência.** São Paulo: Editora Brasiliense.285p.

\_\_\_\_\_. 1997. Gestando uma nova cultura. **Autogest – A revista da autogestão.** Jun/jul/ago 97; ano I, no. 1. São Paulo: ANTEAG- Associação nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária. p. 32.

- SPOSITO, Marília Pontes. 1996. Juventude, crise, identidade e escola. In DAYRELL, Juarez (organizador). **Múltiplos olhares sobre educação e cultura**. Belo Horizonte: Editora UFMG. Pp.96-104.
- \_\_\_\_\_. 2000. Algumas hipóteses sobre as relações entre movimentos sociais, juventude e educação. **Revista Brasileira de Educação**. ANPEd: jan/fev/mar/abr 2000, no. 13. pp. 73-94.
- \_\_\_\_\_. 2002. Considerações em torno do conhecimento sobre juventude na área de educação. SPOSITO, Marília Pontes (coordenação). **Juventude e escolarização (1980-1998)**. Brasília: MEC/INEP/Comped. pp. 7-25.
- \_\_\_\_\_. 2003. **Os jovens no Brasil - desigualdades multiplicadas e novas demandas políticas**. São Paulo: Ação Educativa. 38p.
- TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luis (organizadores). 1997. **Poder e dinheiro- uma economia política da globalização**. Petrópolis: Editora Vozes. 411p.
- TELES, Vera da Silva. 2000. La société civile entre citoyenneté et philanthropie. In **France/Brésil: politiques de la question sociale**. Mana Revue de sociologie et d'anthropologie. Caen: Presses Universitaires de Caen. pp. 151-164.
- THOMPSON, E. P. 1981. **A miséria da teoria**. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- TOCQUEVILLE, Alexis de. 1998. **A democracia na América: leis e costumes**. São Paulo: Martins Fontes. 560p.
- \_\_\_\_\_. 2000. **A democracia na América: sentimentos e opiniões**. São Paulo: Martins Fontes. 429p.
- TOPALOV, Christian. 1997. Do planejamento à ecologia: nascimento de um novo paradigma de ação sobre a cidade e o habitat? **Caderno do IPPUR**. Rio de Janeiro: UFRJ. Ano I, no.s 1 e 2, jan-dez.
- TOURAINÉ, Alain. 1996. **O que é democracia?** Petrópolis, RJ: Vozes. 286p.
- \_\_\_\_\_. (1997). **Podremos vivir juntos**. Argentina: Fondo de Cultura Económica. 335p.
- \_\_\_\_\_. 1966. **La conscience ouvrière**. Paris: Seuil.
- VÉRAS, Maura Oardini Bicudo. 1999. Exclusão social – um problema de 500 anos- notas preliminares. SAWAIA, Bader (org.). **As artimanhas da exclusão – análise psicossocial e ética da desigualdade social**. Petrópolis: Editora Vozes.

- VIEITEZ, Cândido Giraldez (organizador). 1997. **A empresa sem patrão**. Marília: UNESP. 140p.
- \_\_\_\_\_. 1999. **Reforma Nacional-Democrática e Contra-Reforma: a política do PCB no coração do ABC Paulista/1956-1964**. Santo André: Fundo de Cultura do Município de Santo André. 239p.
- VIEITEZ, Candido Giradez; DAL RI, Neusa Maria (organizadores). 2001a. **Organizações e democracia**. Marília: Unesp- Marília Publicações. 96p.
- \_\_\_\_\_. 2001b. **Trabalho associado: cooperativas e empresas de autogestão**. Rio de Janeiro: DP&A. 151p.
- \_\_\_\_\_. 2002. Criação da empresa de autogestão Hidrophoenix. **Organizações e democracia**. n. 3. Marília: unesp- Marília - publicações.
- VIEITEZ, Candido Giraldez; NAKANO, Marilena *et.al.* 2001. **Economia solidária no Estado de São Paulo e os diferentes tipos de empreendimentos**. São Paulo: Unitrabalho. Relatório de pesquisa.
- WAINWRIGHT, Hilary. 1998. **Uma resposta ao neoliberalismo: argumentos para uma esquerda**. Tradução, Ângela Melim. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores. 152p.
- WEBER, Max. 1979. **Ensaio de Sociologia**. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara.
- WEFFORT, Francisco. 1991. Democracia política e desenvolvimento econômico. WEFFORT, Francisco et al. **A democracia como proposta**. Rio de Janeiro: IBASE. pp.9-33
- WOLFE, Alan. 1991. Três caminhos para o desenvolvimento: mercado, Estado e sociedade civil. WEFFORT, Francisco et al. **A democracia como proposta**. Rio de Janeiro: IBASE. pp.35-63